



รายงานการวิจัย

เรื่อง

ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษา คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

Leadership Skills in the 21<sup>st</sup> Century of Undergraduate Students  
of Faculty of Education, Rajabhat Maha Sarakham University



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
รัตติกาล สารกอง  
RAJABHAT MAHASAKHAM UNIVERSITY  
บงกชรัตน์ ภูวนา

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

2562

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

(งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนจากสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ปีงบประมาณ 2561)

## กิตติกรรมประกาศ

รายงานวิจัยเรื่อง ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจากสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 คณะผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ ร.ต. ดร.อรัญ ชูยกระเดื่อง อาจารย์ ดร.อพนันตรี พูลพุทธา และอาจารย์ ดร.อนุสรณ์ จันทร์ประทีภักซ์ ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการช่วยให้คำปรึกษาและแนะนำ จนรายงานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอขอบใจนักศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามทุกคนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

คุณค่าที่เกิดจากการวิจัยครั้งนี้ ขอมอบให้กับบิดา มารดา และคุณครูทุกท่านที่มีความตั้งใจและพยายามสร้างปัญญาให้กับคณะผู้วิจัย



คณะผู้วิจัย

2561

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

|             |   |
|-------------|---|
| ชื่อเรื่อง  | ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษา คณะครุศาสตร์<br>มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม |
| ผู้วิจัย    | รัตติกาล สารกอง และ บงกชรัตน์ ภูวนานา   |
| คณะ         | คณะครุศาสตร์  |
| มหาวิทยาลัย | มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  |
| ปี พ.ศ.     | 2562  |

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ตามองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ คือ ทักษะการสื่อสาร (Communication skills) ทักษะความคิดสร้างสรรค์ (Creative skills) ทักษะวิสัยทัศน์ (Vision skills) และทักษะความร่วมมือ (Collaboration skills) 2) เพื่อเปรียบเทียบทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ในแต่ละชั้นปี ตามองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ คือ ทักษะการสื่อสาร (Communication skills) ทักษะความคิดสร้างสรรค์ (Creative skills) ทักษะวิสัยทัศน์ (Vision skills) และทักษะความร่วมมือ (Collaboration skills)

กลุ่มตัวอย่าง คือ นักศึกษาคณะครุศาสตร์ ชั้นปีที่ 1 – 4 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 377 คน ซึ่งได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ One-Way ANOVA

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการวิเคราะห์ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

1.1 ผลการวิเคราะห์ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทักษะความร่วมมือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .561 อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ทักษะความคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .642 อยู่ในระดับมาก และค่าเฉลี่ยรวมมีค่าเท่ากับ 4.30 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .526 อยู่ในระดับมาก

1.2 ผลการวิเคราะห์ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม แบ่งตามองค์ประกอบและระดับชั้นปี พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทักษะความร่วมมือ ของนักศึกษาระดับชั้นปีที่ 1 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .509 อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ทักษะความคิดสร้างสรรค์ ของนักศึกษาระดับชั้นปีที่ 3 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .710 อยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พบว่า องค์กรประกอบที่ 2 ทักษะความคิดสร้างสรรค์ ของนักศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีค่าเฉลี่ยต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

|                      |  |
|----------------------|--|
| <b>Title</b>         | Leadership Skills in the 21 <sup>st</sup> Century of Undergraduate Students of Faculty of Education, Rajabhat Maha Sarakham University |
| <b>Researchers</b>   | Miss Rattikan Sarnkong and Mrs. Bongkotrat Poowanna  |
| <b>Faculty</b>       | Faculty of Education   |
| <b>University</b>    | Rajabhat Maha Sarakham University  |
| <b>Academic year</b> | 2019   |

### ABSTRACT

The purposes of the research were 1) to investigate leadership skills in the 21<sup>st</sup> century of undergraduate students of the Faculty of Education, Rajabhat Maha Sarakham University consisting of four major skills: communication skill, creative skill, vision skill and collaboration skill, and 2) to compare the leadership skills in the 21<sup>st</sup> century of the undergraduate students of the Faculty of Education. The sample subjects of the study were 377 undergraduate students at 1<sup>st</sup> - 4<sup>th</sup> year students of the Faculty of Education, Rajabhat Maha Sarakham University in the first semester of 2019. They were selected by cluster random sampling. The research instrument was a questionnaire. The statistics used were percentage, mean, standard deviation and One-Way ANOVA.

#### 1. Results of the research were as follows:

1.1 The results showed that the highest level of leadership skills of the students was collaboration skill ( $\bar{x} = 4.33$ ,  $S = .561$ ). The lowest level of leadership skills of the students was creative skill ( $\bar{x} = 4.16$ ,  $S = .642$ ). The overall leadership skill of the students was at a high level ( $\bar{x} = 4.30$ ,  $S = .526$ ).

1.2 Regarding the year of their study, the findings showed that the collaboration skill of the 1st year students was the highest level of leadership skills ( $\bar{x} = 4.43$ ,  $S = .509$ ). The creative skill of the 3rd year students was the lowest level of leadership skills ( $\bar{x} = 3.90$ ,  $S = .710$ ).

2. The findings indicated that the creative skill of the students of the Faculty of Education regarding the four major skills was significantly different at the .05 level.

สารบัญ

|  | หน้า |
|--|------|
| กิตติกรรมประกาศ .....                                      | ก    |
| บทคัดย่อภาษาไทย .....                                      | ข    |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....                                   | ง    |
| สารบัญ .....   | จ    |
| สารบัญตาราง .....  | ช    |
| <br>   |      |
| 1 บทนำ .....   | 1    |
| ภูมิหลัง .....   | 1    |
| วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....                              | 2    |
| ขอบเขตของการวิจัย .....                                    | 2    |
| กรอบแนวคิดของการวิจัย .....                                | 2    |
| นิยามศัพท์เฉพาะ .....                                      | 3    |
| ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....                             | 4    |
| <br>   |      |
| 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....                     | 7    |
| แนวคิดเกี่ยวกับทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21.....           | 7    |
| องค์ประกอบหลักทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21.....            | 13   |
| องค์ประกอบด้านทักษะการสื่อสาร.....                         | 19   |
| องค์ประกอบด้านทักษะความคิดสร้างสรรค์.....                  | 21   |
| องค์ประกอบด้านทักษะวิสัยทัศน์.....                         | 24   |
| องค์ประกอบด้านทักษะความร่วมมือ.....                        | 27   |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....                                 | 29   |
| <br>   |      |
| 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....                                  | 32   |
| ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....                               | 32   |
| เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....                           | 32   |
| การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....                    | 33   |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล.....                                   | 34   |
| การวิเคราะห์ข้อมูล.....                                    | 34   |
| สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....                       | 35   |
| สถิติพื้นฐาน.....  | 35   |
| สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... | 35   |

|  | หน้า |
|--|------|
| 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....                                | 37   |
| สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....         | 37   |
| ลำดับชั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....               | 37   |
| ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....                                 | 38   |
| 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....                     | 44   |
| วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....                              | 44   |
| สรุปผล .....   | 44   |
| อภิปรายผล .....  | 45   |
| ข้อเสนอแนะ .....   | 46   |
| บรรณานุกรม.....  | 47   |
| ภาคผนวก .....  | 52   |
| ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....       | 53   |
| ภาคผนวก ข คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล..... | 61   |
| ประวัติย่อผู้วิจัย .....                                   | 65   |

## สารบัญตาราง

| ตาราง  | หน้า |
|--|------|
| 1 ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษา คณะครุศาสตร์.....   | 38   |
| 2 ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ<br>มหาสารคาม.....                                      | 39   |
| 3 ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ,<br>มหาสารคาม.....                                     | 40   |
| 4 ผลการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวน.....   | 41   |
| 5 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน.....   | 41   |
| 6 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของขององค์ประกอบที่ 2.....  | 42   |
| 7 ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับโครงสร้างของทฤษฎีของแบบสอบถาม<br>สำหรับนักศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม..... | 62   |



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



## บทที่ 1

### บทนำ

#### ภูมิหลัง

ภายใต้การเปลี่ยนแปลงกระแสโลกาภิวัตน์และความเปลี่ยนแปลงของโลกที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทั้งทางด้านวิทยาการและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้แต่ละประเทศไม่สามารถปิดตัว อยู่โดยลำพังได้ ต้องร่วมมือและพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ซึ่งการดำรงชีวิตของคนในแต่ละประเทศมีการ ติดต่อกันสื่อสารซึ่งกันและกัน มีความร่วมมือในการปฏิบัติภารกิจและแก้ปัญหาต่างๆ ร่วมกันมากขึ้น ใน ขณะเดียวกันสังคมโลกในยุคปัจจุบันก็เต็มไปด้วยข้อมูลข่าวสารทำให้คนต้องคิดวิเคราะห์ แยกแยะ และ มีการตัดสินใจที่รวดเร็วเพื่อให้ทันกับเหตุการณ์ในสังคมที่มีความสลับซับซ้อนมากขึ้น สิ่งเหล่านี้นำไปสู่ สภาวะการณ์ของการแข่งขันทางเศรษฐกิจ การค้าและอุตสาหกรรมระหว่างประเทศอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ และเป็นแรงผลักดันสำคัญที่ทำให้หลายประเทศต้องปฏิรูปการศึกษา ดังนั้นคุณภาพของการจัด การศึกษาจึงเป็นตัวบ่งชี้สำคัญประการหนึ่งสำหรับศตวรรษที่ 21 และศักยภาพในการแข่งขันในเวทีโลก ของแต่ละประเทศ (กรรณิกา เรตมอนด์, 2559)

ทักษะภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ประเทศไทยได้กำหนดให้ภาวะผู้นำเป็นทักษะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและได้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับ ที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) วิสัยทัศน์การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) และแผน อุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551-2565) ต่างมุ่งให้สมาชิกในสังคมเรียนรู้และพัฒนา ภาวะผู้นำ สะท้อนให้เห็นว่าประเทศไทยให้ความสำคัญกับทักษะภาวะผู้นำเป็นอย่างมาก ปัจจุบันสังคมไทย กำลังเผชิญภาวะวิกฤตินิสิตนักศึกษาขาดภาวะผู้นำและไม่มีแรงจูงใจหรือความต้องการที่จะเป็นผู้นำ นิสิตนักศึกษาส่วนใหญ่ขาดมุมมองและความเข้าใจในความหมายที่แท้จริงของการเป็นผู้นำโดยขาด ทักษะในการเป็นผู้นำและไม่กล้าที่จะยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องดีงาม รวมถึงขาดการมีส่วนร่วมในสังคม (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2550)

จากแนวคิดที่ว่าทุกคนสามารถเป็นผู้นำได้ หรือทุกคนเป็นผู้นำได้ หรือทุกคนจะต้องเป็นผู้นำ ซึ่ง เป็นแนวคิดการสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นกับทุกคนในองค์กร ไม่จำกัดเฉพาะผู้จัดการหรือผู้บริหารโดย ตำแหน่ง ซึ่งในทฤษฎีภาวะผู้นำมีการกล่าวถึงองค์ประกอบต่างๆ ของภาวะผู้นำ เช่น ลักษณะ (Quality) คุณลักษณะ (Attributes) ลักษณะเฉพาะ (Traits) ลักษณะพิเศษ (Characteristics) แบบหรือสไตล์ (Style) สมรรถนะ (Competency) พฤติกรรม (Behavior) ยุทธศาสตร์ (Strategy) และทักษะ เป็นต้น (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2557) และในงานวิจัยของ กรรณิกา เรตมอนด์ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ตัวบ่งชี้ ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยองค์ประกอบ

หลัก 4 องค์ประกอบ คือ ทักษะการสื่อสาร (Communication skills) ทักษะความคิดสร้างสรรค์ (Creative skills) ทักษะวิสัยทัศน์ (Vision skills) และทักษะความร่วมมือ (Collaboration skills)

จากการค้นคว้าและศึกษาข้อมูลดังกล่าวข้างต้น คณะผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับ ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ตามองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ คือ ทักษะการสื่อสาร (Communication skills) ทักษะความคิดสร้างสรรค์ (Creative skills) ทักษะวิสัยทัศน์ (Vision skills) และทักษะความร่วมมือ (Collaboration skills) เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่จะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการศึกษาและพัฒนาประเทศชาติในอนาคตสืบไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ตามองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ คือ ทักษะการสื่อสาร (Communication skills) ทักษะความคิดสร้างสรรค์ (Creative skills) ทักษะวิสัยทัศน์ (Vision skills) และทักษะความร่วมมือ (Collaboration skills)

2. เพื่อเปรียบเทียบทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ในแต่ละชั้นปี ตามองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ คือ ทักษะการสื่อสาร (Communication skills) ทักษะความคิดสร้างสรรค์ (Creative skills) ทักษะวิสัยทัศน์ (Vision skills) และทักษะความร่วมมือ (Collaboration skills)

### ขอบเขตการวิจัย

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 1.1 ประชากร คือ

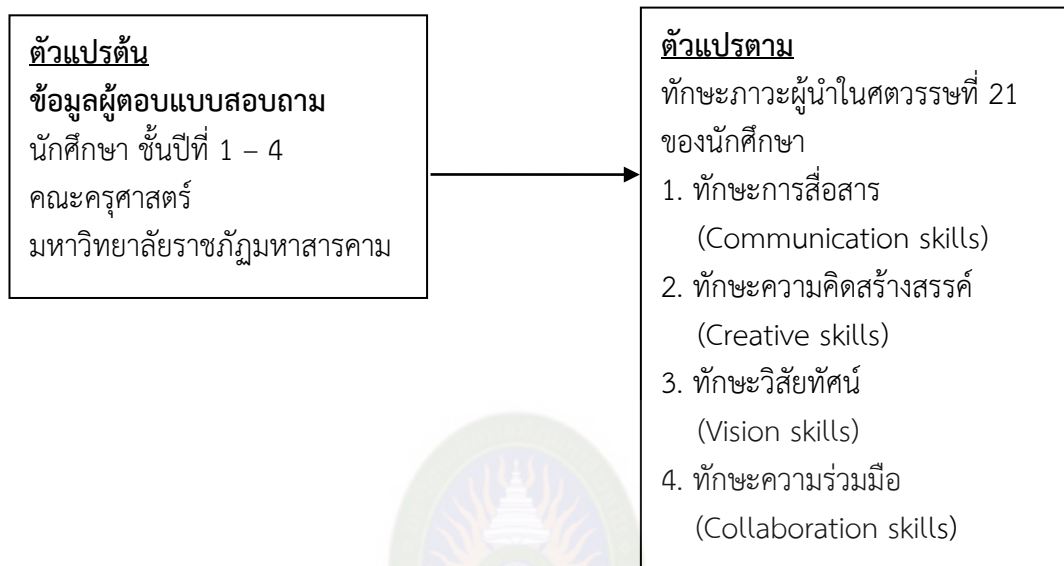
นักศึกษา ชั้นปีที่ 1 – 4 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 2,544 คน

##### 1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ

นักศึกษา ชั้นปีที่ 1 – 4 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2562 ขนาดของจำนวนกลุ่มตัวอย่างหาได้จากสูตรของทาโรยามาเน (Taro Yamane) แบ่งเป็นชั้นปีละ 120 คน รวมจำนวน 480 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Random Sampling) หน่วยที่ใช้ในการสุ่ม คือ ห้องเรียน

## 2. ระยะเวลา ดำเนินการวิจัยในปีการศึกษา 2561 - 2562

### กรอบแนวคิดการวิจัย



### นิยามศัพท์เฉพาะ

**ทักษะ (Skills)** หมายถึง การแสดงออกของนักศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ถึงความคล่องแคล่ว ความชำนาญและถูกต้องชัดเจนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

**ภาวะผู้นำ (Leadership)** หมายถึง การแสดงออกของนักศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ถึงความสามารถในการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นและจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามและทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

**ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21** หมายถึง การแสดงออกของนักศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ถึงกระบวนการใช้ความสามารถ ความคล่องแคล่ว ความชำนาญ และมีอิทธิพลเหนือคนอื่น สามารถกระตุ้นจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ซึ่งประกอบด้วย 4 ทักษะที่สำคัญคือ

**ทักษะการสื่อสาร (Communication skills)** หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของนักศึกษาที่แสดงออกถึงการเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการตีความ วิเคราะห์ แยกแยะเนื้อหาสาระของสื่อและมีวิธีการถ่ายทอดเนื้อหาสาระที่ผสมผสานกันระหว่างศิลปะการพูดกับการแสดงข้อมูลในรูปแบบต่างๆ โดยใช้เทคนิควิธีการผ่านสื่อเทคโนโลยีและอุปกรณ์โดยนำความรู้ด้านวิทยาศาสตร์มา

ประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานได้อย่างเหมาะสม สามารถวัดได้จากองค์ประกอบที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ การรู้เท่าทันสื่อ เทคโนโลยี และการนำเสนอ โดยแต่ละตัวแปรสังเกตมีนิยามศัพท์เฉพาะดังนี้

1. การรู้เท่าทันสื่อ (Media Literacy) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของนักศึกษาที่แสดงออกถึงการมีความรู้ ความสามารถในการตีความ วิเคราะห์ แยกแยะ เนื้อหาสาระของสื่อ ประเมินสื่อและสิ่งที่ได้รับโดยไม่ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของสื่อ ตระหนักถึงผลกระทบของสื่อที่มีต่อบุคคลและสังคม รู้จักเลือกรับและใช้สื่อได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ต่อตนเอง ชุมชนและสังคม

2. เทคโนโลยี (Technologies) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของนักศึกษาที่แสดงออกถึงการนำความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาระบบงาน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

3. การนำเสนอ (Presentation) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของนักศึกษาที่แสดงออกถึงกระบวนการวิธีการสื่อสารเพื่อเสนอข้อมูล ความรู้ ความคิดเห็น ความต้องการไปสู่ผู้รับสาร โดยการถ่ายทอดเนื้อหาสาระที่ผสมผสานกันระหว่างศิลปะการพูดกับการแสดงข้อมูลในรูปแบบต่างๆ โดยใช้เทคนิควิธีการผ่านสื่อและอุปกรณ์ได้อย่างเหมาะสมและทำให้บรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของการนำเสนอ

**ทักษะความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)** หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของนักศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดสิ่งแปลกใหม่โดยการนำความรู้ ประสบการณ์เดิมมาประยุกต์ใช้สร้างสรรค์ผลงานเป็นผลงานที่แปลกใหม่สามารถวัดได้จากองค์ประกอบที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร คือ ความคิดริเริ่ม ความท้าทาย ความยืดหยุ่นและจินตนาการ โดยแต่ละตัวแปรสังเกตมีนิยามศัพท์เฉพาะดังนี้

1. ความคิดริเริ่ม (Originality) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของนักศึกษาที่แสดงออกถึงการคิดสิ่งแปลกใหม่ไม่ซ้ำกับผู้อื่นโดยการนำความรู้ ประสบการณ์เดิมมาประยุกต์ใช้ เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าคิดกล้าลอง กล้าแสดงออก ไม่กลัวต่อความไม่แน่นอน พร้อมทั้งจะเผชิญเสียงสภาพการณ์ต่างๆ และสร้างสรรค์ผลงานที่เกิดจากความคิดริเริ่มเป็นผลงานที่แปลกใหม่

2. ความท้าทาย (Challenge) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของนักศึกษาถึงการมีแรงบันดาลใจความมุ่งมั่น ความกล้าเสี่ยงในการตัดสินใจอย่างรอบคอบโดยไม่กลัวความผิดพลาดและเปิดกว้างท้าทายในการทดลองในสิ่งใหม่ๆ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายการทำงานที่ยิ่งใหญ่และมีประสิทธิภาพ

3. ความยืดหยุ่น (Flexible) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของนักศึกษาที่แสดงออกถึงการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระเป็นการคิดนอกกรอบไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคยและเป็นการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ พร้อมการเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ ได้อย่างอิสระ

4. จินตนาการ (Imagination) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของนักศึกษาที่แสดงออกถึงการมีความคิดเชิงสร้างสรรค์ มีอารมณ์ขันในการทำงานและมีสติปัญญาในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

**ทักษะวิสัยทัศน์ (Vision skills)** หมายถึง การแสดงออกของนักศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายเพื่อสร้างอนาคตผ่านวิสัยทัศน์ขององค์การเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ชัดเจนโดยการสื่อสารโน้มน้าวใจหรือกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความเข้าใจต่อวิสัยทัศน์มีความคิดสร้างสรรค์ มีความกระตือรือร้นมีความผูกพันต่อวิสัยทัศน์และมีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงานสามารถวัดได้จากองค์ประกอบที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ การสร้างวิสัยทัศน์ การสื่อสารวิสัยทัศน์ การสร้างแรงบันดาลใจ โดยแต่ละตัวแปรสังเกตมีนิยามศัพท์เฉพาะดังนี้

1. การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของนักศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการสร้างภาพอนาคตขององค์การได้อย่างชัดเจนโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และนำมาวิเคราะห์สภาพการณ์ขององค์การเพื่อกำหนดภาพในอนาคตที่พึงประสงค์และชัดเจนให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. การสื่อสารวิสัยทัศน์ (Communicating) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของนักศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการสื่อสารให้ผู้เกี่ยวข้องมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจนเกิดการยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ รวมถึงการโน้มน้าวใจหรือกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความเข้าใจต่อวิสัยทัศน์และยอมรับในวิสัยทัศน์ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้โดยเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญกับองค์การ

3. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของนักศึกษาที่แสดงออกถึงการสร้างแรงบันดาลใจให้เห็นคุณค่างาน เห็นความท้าทาย สร้างความเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้โดยให้กำลังใจและเสริมสร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการกระตุ้น จูงใจให้เกิดการทำงานเป็นทีมและมีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน

**ทักษะความร่วมมือ (Collaboration)** หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของนักศึกษาที่แสดงออกถึงการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมาย และเปิดโอกาสให้สมาชิกร่วมคิดร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผนการดำเนินกิจกรรมมีความร่วมมือร่วมใจกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ สามารถวัดได้จากองค์ประกอบที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ การมีส่วนร่วม ความไว้วางใจ แก้ไขปัญหาความขัดแย้ง โดยแต่ละตัวแปรสังเกตมีนิยามศัพท์เฉพาะดังนี้

1. การมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของนักศึกษาที่แสดงออกถึงการเปิดโอกาสให้สมาชิกร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผนการดำเนินกิจกรรม ร่วมติดตามตรวจสอบ และการประเมินผลร่วมกันเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เสมอภาคนำผลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขพัฒนางานในกลุ่มให้มีความโปร่งใสและให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ความไว้วางใจ (Trust) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของนักศึกษาที่ได้รับความคิดหวัง ความเชื่อ ความมั่นใจในความซื่อสัตย์สุจริต ความมั่นคง ความเปิดเผย ความเอาใจใส่รับผิดชอบในงาน และความคาดหวังว่านักศึกษาจะปฏิบัติตามคำพูดที่สัญญาไว้

3. การแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง (Conflict Resolution) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของนักศึกษาถึงการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในการปฏิบัติหน้าที่ในเรื่องการกระทำหรือจุดมุ่งหมายโดยแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในด้านการปรับเปลี่ยนทัศนคติ ความรู้สึกค่านิยม ความสนใจ การยอมรับความขัดแย้ง ความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองและผู้อื่นอาจก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ได้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่ออาจารย์ และผู้บริหารในการพัฒนานักศึกษาวิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ให้มีทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21
2. เป็นแนวทางสำหรับอาจารย์หรือผู้มีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับเรื่องทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาวิชาชีพครูต่อไป



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย เรื่อง ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของ นักศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ในครั้งนี้คณะผู้วิจัยได้ศึกษาในเรื่องต่างๆ โดยเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21
2. องค์ประกอบหลักทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21
3. องค์ประกอบด้านทักษะการสื่อสาร
4. องค์ประกอบด้านทักษะความคิดสร้างสรรค์
5. องค์ประกอบด้านทักษะวิสัยทัศน์
6. องค์ประกอบด้านทักษะความร่วมมือ
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. แนวคิดเกี่ยวกับทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21

##### 1.1 แนวคิดเกี่ยวกับโลกในศตวรรษที่ 21

โลกในศตวรรษที่ 21 ถือเป็นช่วงที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวแตกต่างจากศตวรรษที่ 19 และ 20 อย่างสิ้นเชิง เศรษฐกิจอุตสาหกรรมในอดีต ได้ถูกแทนที่ด้วยเศรษฐกิจและบริการที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรม (ไพฑูริย์ สีนลาร์ตัน, 2557) โลกในช่วงคริสต์ศตวรรษที่ 21 เป็นสังคมที่อยู่ในยุคโลกาภิวัตน์ คำว่า “โลกาภิวัตน์” (globalization) ความหมายตามหลักพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน ปี พ.ศ. 2542 หมายถึง การแพร่หลายกระจายไปทั่วโลกอย่างทั่วถึง การที่ประชาคมโลกไม่ว่าจะอยู่ ณ จุดใด สามารถรับรู้สัมพันธ์หรือรับผลกระทบจากสิ่งที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วกว้างขวาง เนื่องจากการพัฒนาระบบสารสนเทศ ถือเป็นช่วงเวลาในโลกถูกหล่อหลอมไว้ด้วยกันอย่างใกล้ชิด โลกสมัยโลกาภิวัตน์แตกต่างไปจากโลกในช่วงสงครามเย็นเป็นอย่างมาก เนื่องจากช่วงของสงครามเย็นนั้นความแตกต่างในเรื่องของระบบการปกครองทำให้เกิดการปิดกั้นการติดต่อระหว่างประเทศ ความเข้าใจเรื่องราวของฝ่ายตรงข้ามกันยังคงคลุมเครือ เมื่อยุคของสงครามเย็นสิ้นสุดลง และเริ่มมีการเปิดประเทศกันมากขึ้น การติดต่อสื่อสารระหว่างกันสามารถทำได้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศหรือไอที (IT information

technology) ช่วยเชื่อมโลกให้เข้าถึงกันได้สะดวก สามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลข่าวสารได้อย่างรวดเร็ว แต่ละประเทศเริ่มเรียนรู้และเข้าใจกับนานาประเทศมากขึ้น เกิดการยอมรับและประสานความร่วมมือซึ่งกันและกัน ความเจริญก้าวหน้าทำให้โลกในคริสต์ศตวรรษที่ 21 พัฒนาอย่างไม่หยุดยั้ง แต่ขณะเดียวกันยังคงมีปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อโลกที่ต้องหาทางแก้ไข เช่น การก่อการร้าย เหตุการณ์วินาศกรรม สงครามต่อต้านการก่อการร้าย ปัญหาความขัดแย้ง การขาดแคลนทรัพยากร (สุพรรณิ ชะโลทร และเกษมวัฒน์ เปรมกมล, 2553)

โลกในศตวรรษที่ 21 มีการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจและการค้า โลกาภิวัตน์และเครือข่าย สิ่งแวดล้อมและพลังงาน ความเป็นเมือง อายุและความเป็นอยู่ของประชากร และการอยู่กับตนเอง (วิจารณ์ พานิช, 2555) ดังนี้

1. โลกเทคโนโลยี (technologicalization) ในชีวิตความเป็นอยู่ประจำวันและชีวิตการทำงาน คนจะใช้และพึ่งพาเทคโนโลยีเป็นหลัก โดยเฉพาะเทคโนโลยีข่าวสารและการคมนาคม (information and communication technology)

2. โลกเศรษฐกิจและการค้า (commercialization & economy) เป็นผลสืบเนื่องมาจากความเป็นโลกเทคโนโลยีที่มีการคิดพัฒนานวัตกรรมขึ้นใช้งานในการดำเนินชีวิตประจำวัน และชีวิตการทำงาน ของทุกอาชีพมีการพัฒนาเทคนิคการเรียนรู้ทักษะการใช้งาน เกิดการสร้างกลยุทธ์การขายเทคนิคและความชำนาญใหม่มากขึ้น

3. โลกาภิวัตน์กับเครือข่าย (globalization and network) สืบเนื่องจากสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจที่เน้นการขายเป็นหลัก การสื่อสาร สื่อความหมาย และการเลือกเครือข่ายวิธีการสื่อสารต้องมีความถูกต้อง รวดเร็ว ไม่จำกัดสถานที่ โลกาภิวัตน์ถูกนำมาเป็นตัวช่วยอย่างรวดเร็วทุกที่ ทุกเวลา

4. สิ่งแวดล้อมและพลังงาน (environmentalization and energy) เป็นผลจากศตวรรษที่ผ่านมาโลกได้พัฒนาการใช้เทคโนโลยีที่นำเอาทรัพยากรมาใช้โดยไม่คำนึงถึงการสูญเสียสภาพความสมดุลของสภาพแวดล้อม

5. ความเป็นเมือง (urbanization) สืบเนื่องจากการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและการรู้เท่าทันสื่อสารสนเทศ ในความเป็นโลกาภิวัตน์ทำให้ลดช่องว่างของสังคมชนบทลง การซื้อขายสินค้า ธุรกิจการค้า การใช้เทคโนโลยี เกิดขึ้นเหมือนสังคมเมือง สิ่งที่เกิดขึ้นชัดเจนก็คือ เศรษฐกิจ และชีวิตสมัยใหม่ที่ยึดโยงอยู่กับการค้าและบริการที่ตั้งอยู่บนวิถีชีวิตสมัยใหม่

6. คนจะอายุยืนขึ้น (ageing & health) ความก้าวหน้าในการคิดค้นผลิตภัณฑ์ทางการแพทย์ การรักษาพยาบาล รวมถึงเทคโนโลยีทางการแพทย์เฉพาะทาง พัฒนาอย่างไม่มีการสิ้นสุด ประกอบกับคนเข้าถึงองค์ความรู้ ความรู้เท่าทันสื่อ สารสนเทศโลกาภิวัตน์ทำให้คนดูแลสุขภาพ และป้องกัน รักษาโรคเฉพาะทางอย่างแม่นยำ ทำให้คนอายุยืนมากขึ้น



7. อยู่กับตัวเอง (individualization) หรือสังคมก้มหน้า เป็นผลสืบเนื่องมาจากความเจริญทางด้านเทคโนโลยี และความเป็นโลกาภิวัตน์ การสนทนาระหว่างบุคคล หรือกลุ่มคนที่รู้จักกันจะใช้ผ่านทางเทคโนโลยีมากกว่ามาพบหน้ากัน ปฏิสัมพันธ์ซึ่งหน้าลดน้อยลง

## 1.2 ผู้นำ และภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการ ที่ได้มีผู้นำ ก็มีผู้ตาม แต่หลายคนมักมองว่า ผู้นำคือผู้มีอำนาจ ยศ บรรดาศักดิ์ อำนาจในการสั่งการ (authority) นั้นเป็นส่วนหนึ่ง ที่ทำให้เกิดการนำ ทำให้คนทำตามด้วยอำนาจ ตำแหน่ง แต่อาจไม่ยั่งยืน เมื่อใดหมดอำนาจสั่งการ คนก็ไม่ฟัง ไม่ทำตาม เพราะขาดภาวะการนำที่เชื่อมโยง ทำให้คนรักและอยากทำตามด้วยใจของเขาเอง

ในขณะที่บางคน ไม่มีอำนาจสั่งการ (authority) แต่มีความเป็นผู้นำทำให้คนรู้สึกอยากเดินตาม ทำตาม แม้จะมีชีวิตอยู่หรือไม่ ก็มีคนที่อยากเดินตามอุดมการณ์หรือแบบอย่างชีวิต ผู้นำถ้ามีทั้งอำนาจในการสั่งการและอำนาจความดี ความรัก ความเมตตา ก็จะยิ่งดี

ผู้นำและผู้ตามในแต่ละยุคสมัยมีความยาก-ง่ายต่างกัน คนแต่ละยุคสมัยถูกหล่อหลอมต่างกัน (ต่าง generations) ในโลกสมัยใหม่การนำและการตามยากขึ้นกว่าเดิม การจะทำให้คนรุ่นใหม่เห็นด้วย ทำตามนั้น ไม่ใช่เรื่องง่าย (กรรณจิตยา สุขรุ่ง และคณะ, 2558)

### องค์ประกอบของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21

ภาวะผู้นำที่น่าสนใจศึกษาในปัจจุบันเป็นแนวคิดของการศึกษาภาวะผู้นำในกระบวนทัศน์ใหม่ ช่วงแรกของแนวคิดของยุคปัจจุบัน แสดงให้เห็นถึงการศึกษภาวะผู้นำแนวใหม่ เนื่องจากภาวะผู้นำลักษณะนี้เป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ไปสู่ความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีการกระจายอำนาจ เสริมสร้างกำลังใจ มีคุณธรรมจริยธรรม และกระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำ ซึ่งภาวะผู้นำในลักษณะนี้เป็นที่ต้องการอย่างมากในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกด้านอย่างปัจจุบัน และการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมีความสลับซับซ้อน ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลในเรื่องของการเปลี่ยนแปลงเจตคติ เน้นการสร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลงจุดมุ่งหมายและกลยุทธ์ขององค์การ รัญวิทย์ ศรีจันทร์ และคณะ (2559) ได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทั้งในประเทศ และต่างประเทศ พบว่ามีการแบ่งคุณลักษณะของภาวะผู้นำไว้อย่างหลากหลาย ใช้เกณฑ์การคัดเลือกคุณลักษณะที่มีงานวิจัย/ บทความ/ หนังสือ รองรับไม่น้อยกว่า 11 เรื่อง จากงานวิจัยที่ได้ค้นคว้ารวบรวมมาสังเคราะห์ทั้งหมด 21 เรื่อง ซึ่งรองรับไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 เพื่อนำมาศึกษาในงานวิจัยครั้งนี้ ทั้งนี้จากการสังเคราะห์งานวิจัยพบว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 จะประกอบไปด้วย 7 คุณลักษณะคือ คุณธรรมนำผลงาน ประสานแรงจูงใจ เปี่ยมวิสัยทัศน์ กล้าตัดสินใจ ว่องไวสื่อสาร ทำงานมุ่งเป้าหมาย และเชื่อมสายสัมพันธ์คน ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. คุณธรรมนำผลงาน ผู้นำในศตวรรษที่ 21 จะต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญคือ มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในการประกอบอาชีพ (พันศักดิ์ พลสารมย์, 2555; ไพฑูรย์ สีนลาร์ตัน, 2553; สำเนา ขจรศิลป์, 2554; Krames, 2014) ผู้นำต้องมีคุณธรรม เช่น ความซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น ซึ่งเป็นคุณลักษณะอันดับแรกๆ ที่เด่นที่สุดของผู้นำที่ดี มีความเสียสละ อดทนต่องานทุกชนิด พยายามทำงานให้เสร็จ คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว การตรงต่อเวลา ไม่

เปียดเบียนผู้อื่นให้ได้รับความเดือดร้อน ไม่ว่าจะเป็นทางกาย วาจาหรือใจ รักษา ภาควุมิใจในความ เป็นไทย มีความรับผิดชอบต่อน้าที่ในทุกบทบาท (วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา, 2543) ผู้นำที่ดี จะต้องไม่เห็นแก่ตัว มีความมุ่งมั่น คล้อยตาม สุภาพ ซื่อสัตย์ จงรักภักดี มีมโนธรรมสูง เสียสละ มี คุณธรรม และตั้งใจทำงานด้วยความสุจริต (Lautzenheiser, 2009) และที่สำคัญคือ สามารถตรวจสอบ ได้ (NASA, 2014) นอกจากนี้การปฏิบัติงานโดยใช้คุณธรรมนำผลงานยังรวมถึงการควบคุมสติ อารมณ์ เหตุและผลอย่างสม่ำเสมอ เพื่อไม่ให้เป็นเหตุในการสร้างความเดือดร้อนอื่น ๆ ตามมา (Allen et al., 2012; Coughlin, 2005; Dimmock & Walker, 2013)

2. ประธานแรงจูงใจ ผู้นำในศตวรรษที่ 21 จะมีการแสดงลักษณะเด่นด้านแรงจูงใจ (พันธศักดิ์ พลสารมย์, 2555; Perreault & Zellner, 2012; Weidman, 2002) ซึ่งมีความเข้าใจผู้อื่นและมีพลัง กระตุ้น (วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา, 2543) ให้เกิดพฤติกรรมที่จะตอบสนองความต้องการด้านการ ยอมรับการยกย่อง และความต้องการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิต ผู้นำต้องมีการส่งเสริมและให้ กำลังใจ โดยการแสดงให้เห็นด้วยความซาบซึ้งในความสำเร็จของแต่ละโครงการ (Kouzes & Posner, 2012) จูงใจให้ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญและคุณค่าของงาน รวมถึงปฏิบัติงานได้ (Krames, 2014) เจรจาต่อรองให้ได้ในสิ่งที่หน่วยงานต้องการตามความเหมาะสมกับสภาวะการณ์ และที่สำคัญสามารถโน้มน้าวผู้ใต้บังคับบัญชาให้ร่วมกันทำงานเพื่อดำเนินการสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ (NASA, 2014) ซึ่งผู้นำที่ดี จะใช้กรรมคมาคยที่โน้มน้าวใจเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ให้ทุกคนเห็นพ้องเข้าใจง่าย และอยากเข้าร่วมใน วิสัยทัศน์

3. เปี่ยมวิสัยทัศน์ ผู้นำในศตวรรษที่ 21 ต้องเปี่ยมด้วยวิสัยทัศน์ (ธีระ รุญเจริญ, 2550; Krames, 2010) สามารถให้ข้อมูลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาถึงแนวโน้มนการปฏิบัติงานในอนาคตของหน่วยงาน ได้ (NASA, 2014) ทำการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องในอนาคต (Kouzes & Posner, 2012) หลีกเลียงเรื่องราวที่เป็นปัญหาในอดีต อีกทั้งกล้าท้าทายการทำงานเพื่อก้าวไปข้างหน้า (Allen et al., 2012; Dimmock & Walker, 2013) นอกจากนี้ยังพร้อมนำการเปลี่ยนแปลง (Weidman, 2002) คิดถึงเรื่องระยะยาวมากกว่าพูดแต่เรื่องปัญหาที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน โดยสามารถแนะแนวทางการทำงานที่ ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อันจะทำให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน (Perreault & Zellner, 2012) มีการ วิเคราะห์ปัญหาสำคัญที่เกิดขึ้นของหน่วยงานได้ สามารถวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของหน่วยงาน และ วางแผนการปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร รวมถึงวิสัยทัศน์ที่มีร่วมกันได้อย่าง เหมาะสม (Kouzes & Posner, 2012)

4. กล้าตัดสินใจ ผู้นำในศตวรรษที่ 21 ต้องกล้าตัดสินใจ กล้าคิด กล้าพูด กล้าทำอย่างมีเหตุผล และรู้เท่าทัน (ไพฑูรย์ สีนลารัตน์, 2553; Coughlin, 2005; Kinicki & Williams, 2006) มีความตั้งใจ และมีความพยายามที่จะเอาชนะอุปสรรคของการปฏิบัติงาน กล้าตัดสินใจในการแก้ปัญหาการ ปฏิบัติงานได้ (NASA, 2014) อีกทั้งกล้าเผชิญสถานการณ์การทำงานที่ยากลำบากได้ มีความมุ่งมั่นใน การปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย มีความใส่ใจ กระตือรือร้นและมั่นใจในตัวเอง (วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา, 2543; Lautzenheiser, 2009) โดยจะต้องรู้จักบริหารเวลา มีความมั่นคงและมีความกล้าระดับ หนึ่งในการตัดสินใจเพราะจะต้องประสานผลประโยชน์ให้กับทีมงาน ทั้งนี้ในการทำงานผู้นำยัง จำเป็นต้องกล้าใช้คนให้ถูกกับงาน และมอบงานให้เหมาะกับคน และที่สำคัญคือ กล้ายอมรับความเสี ยง (Allen et al., 2012; Dimmock & Walker, 2013) ในขณะเดียวกันก็เห็นโอกาส ภัยคุกคาม และ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นกับหน่วยงานของตนเองด้วย (Krames, 2014)

5. ว่องไวสื่อสาร ผู้นำในศตวรรษที่ 21 จะต้องเป็นผู้ที่สามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ไพฑูริย์ สีนลาร์ตัน, 2553; สำเนาวิ ขจรศิลป์, 2554; Coughlin, 2005; NASA, 2014) โดยเป็นผู้มีความสามารถในการสื่อสารที่ประกอบด้วย การพูด การฟัง และเข้าใจผู้อื่น (Krames, 2014) ความสามารถทางการสื่อสารที่สำคัญคือการฟัง เพราะส่งเสริมการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น อีกทั้งยังเป็นนักเล่าเรื่องที่ดี โดยใช้ทักษะการเล่านิทานมาช่วยในการพูดจูงใจ ช่วยให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ตามการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (NASA, 2014) ทั้งนี้ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการพูดและการแสดงออก เนื่องจากผู้นำต้องสื่อสารกับคน ทำงานกับคนที่หลากหลาย ดังนั้นความสามารถในการพูดและการแสดงออกจึงเป็นลักษณะสำคัญที่จะทำให้ผู้อื่นเข้าใจและปฏิบัติตาม ซึ่งทักษะการพูดและการแสดงออกนี้เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาทักษะทางสังคม การใช้วาจา มารยาท ภาษา ให้เหมาะสมตามกาลเทศะ (วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา, 2543) และที่สำคัญในศตวรรษที่ 21 เทคโนโลยีสารสนเทศจะมีบทบาทอย่างมากกับการติดต่อสื่อสารของคนในสังคม ดังนั้นผู้นำในศตวรรษที่ 21 ต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถและรู้เท่าทันเทคโนโลยีสารสนเทศอีกด้วย (Kinicki & Williams, 2006; Lautzenheiser, 2009)

6. ทำงานมุ่งเป้าหมาย ผู้นำในศตวรรษที่ 21 ต้องมีความกระตือรือร้นในการแสวงหาวิธีการที่จะทำให้สิ่งต่างๆ ดีขึ้น เติบโตขึ้น เพื่อให้ประสบความสำเร็จและบรรลุจุดมุ่งหมาย (ไพฑูริย์ สีนลาร์ตัน, 2553; วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา, 2543; สำเนาวิ ขจรศิลป์, 2554) โดยอาจนำเอาสิ่งใหม่เข้ามาและพัฒนาทำให้ดีขึ้นอย่างมีเป้าหมายตามความปรารถนา ผู้นำต้องรู้จักการวางแผนงานในการทำงานเพื่อแสวงหาโอกาสที่จะทำสิ่งใหม่ โดยทำให้ผู้ร่วมงานไว้วางใจ และปฏิบัติงานให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ได้ตั้งไว้ โดยคำนึงถึงการฉกฉวยโอกาสจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และการฝึกฝนจากภายนอก ผู้นำต้องมีความคิดสร้างสรรค์และส่งเสริมให้ผู้อื่นแสดงความคิดริเริ่มออกมา ผู้นำต้องการให้ผู้อื่นแสดงความคิดเห็นให้คำแนะนำเพื่อการพัฒนาและการวิจัยอย่างสร้างสรรค์และตรงไปตรงมา และจะนำไปสู่การสร้างผลงานออกมาเป็นรูปธรรม และบรรลุเป้าหมายทั้งทางการเงินและเป้าหมายหลัก

7. เชื่อมสายสัมพันธ์คน ผู้นำในศตวรรษที่ 21 จะต้องให้ความสำคัญและเชื่อมความสัมพันธ์ที่ดีให้กับสมาชิกอย่างทั่วถึง โดยเป็นผู้ที่สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับสมาชิกในองค์กร ซึ่งเป็นเรื่องที่สำคัญและควรคำนึงถึงอย่างมาก นอกจากนี้ยังต้องสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเครือข่ายอีกด้วย ทั้งนี้วิธีการหนึ่งคือการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี ซึ่งจะต้องให้เพิ่มความสัมพันธ์ที่ดีให้กับบุคลากรขององค์กร และนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพให้กับทีมงานอีกด้วย โดยผู้นำต้องเข้าใจและพิจารณาผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาว่ามีลักษณะอย่างไร (พันธศักดิ์ พลสารมย์, 2555) ซึ่งจะช่วยให้การสร้างบรรยากาศความสัมพันธ์ที่ดีของทีมงานเป็นไปอย่างเหมาะสมแสดงถึงความเข้าใจ เห็นอกเห็นใจผู้ร่วมงาน (วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา, 2543) และสอดคล้องกับความชอบหรือความสนใจของทีมงานได้เป็นอย่างดี

จากคุณลักษณะภาวะผู้นำที่ได้ข้างต้น 7 คุณลักษณะ เห็นได้ชัดว่ามีความสอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบันในโลกยุคศตวรรษที่ 21 เป็นอย่างมาก ซึ่งโลกในศตวรรษที่ 21 มีการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีเศรษฐกิจโลกาภิวัตน์และเครือข่าย (globalization and network) การเลือกเครือข่ายวิธีการสื่อสารต้องมีความถูกต้อง รวดเร็ว ไม่จำกัดสถานที่ ผลสืบเนื่องมาจากความเจริญทางด้านเทคโนโลยีมีการทำงานระหว่างสังคมข้ามวัฒนธรรม (Canton, 2006) ฉะนั้นผู้นำควรต้องมีความทันสมัยรู้เท่าทันถึงเทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ ฉับไวในการสื่อสารและมีทักษะขั้นสูงในการเชื่อม

สัมพันธ์กันที่มีพื้นฐานแตกต่างกัน เนื่องจากสังคมในปัจจุบันเกิดการลื่นไถลระหว่างประชากรของแต่ละประเภท ซึ่งทั้งสองคุณลักษณะเป็นจุดสำคัญของทักษะในศตวรรษที่ 21 สำคัญ คุณลักษณะอื่น เช่น คุณธรรมนำผลงาน ทำงานมุ่งเป้าหมาย เป็นต้น ล้วนเป็นคุณลักษณะสำคัญที่เป็นพื้นฐานไม่ว่ายุคสมัยใด ผู้วิจัยจึงผนวกคุณลักษณะภาวะผู้นำในลักษณะต่าง ๆ เพื่อก่อรูปเป็นคุณลักษณะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ที่กรรมการองค์กรนิสิตนักศึกษาต่อไป (ธัญวิทย์ ศรีจันทร์ และคณะ, 2559)

### 1.3 ทฤษฎี ภาวะผู้นำ ในโลกแห่งความไม่แน่นอน (Uncertainty)

ศูนย์ภาวะผู้นำ สถาบันเอ็มไอที (MIT Leadership Center) แห่งสหรัฐอเมริกา ได้ศึกษาวิจัยทฤษฎีและกรอบแนวคิดหลากหลายเรื่องภาวะผู้นำ ข้อค้นพบสำคัญอาจสรุปโดยหลักได้ว่า

- ภาวะผู้นำกระจายในหลายระดับ (Leadership is distributed) ภาวะผู้นำไม่จำกัดอยู่ที่ผู้นำสูงสุด (ซีอีโอ) แต่ละคนในระดับกลาง ระดับปฏิบัติก็มีภาวะผู้นำด้วย
- ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการสร้างความเปลี่ยนแปลง (Leadership is a process to create change) กล่าวคือ ผู้นำสร้างบรรยากาศให้เกิดความสร้างสรรค์ รังสรรค์ความเปลี่ยนแปลง และช่วยให้ผู้คนรอบข้างมีพลังเพื่อไปสู่ความเปลี่ยนแปลงนั้น

- ภาวะผู้นำใช้เวลาในการบ่มเพาะ (Leadership develops over time) ภาวะผู้นำเกิดจากการฝึกฝน ใคร่ครวญ ศึกษาเรียนรู้ ทบทวนตัวเองอย่างต่อเนื่อง

- ภาวะผู้นำเป็นเรื่องเฉพาะตนและพัฒนาได้ (Leadership is personal and developmental) ภาวะผู้นำมีหลายเส้นทางให้แต่ละคนเลือกพัฒนาตามจริตนิสัยที่สอดคล้องกับตน ไม่ได้มีเส้นทางเดียวเท่านั้น ดังนั้น ผู้นำต้องรู้จักตนเองและพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพเรื่อย ๆ

ลักษณะผู้นำขึ้นกับยุคสมัย อย่างในอดีต ผู้นำเป็นผู้นำทางการทหาร ต่อมา การปกครองเปลี่ยนไปเป็นประชาธิปไตย บุคลิกผู้นำเป็นนักการเมือง นักปกครอง ผู้นำสมัยใหม่เป็นผู้นำทางธุรกิจ ผู้บริหารองค์กร แต่มีผู้นำอีกลักษณะที่มีมาแต่อดีตและอยู่ในทุกยุคสมัย คือ ผู้นำทางจิตวิญญาณ เช่น พระพุทธเจ้า พระเยซู พระโมฮัมหมัด

โลกปัจจุบันเปลี่ยนแปลงเร็วและสูงมาก ดังนั้น ภาวะผู้นำที่เราจะมุ่งเน้นกัน คือ ภาวะผู้นำที่จะรับมือกับโลกสมัยใหม่ที่เปลี่ยนแปลงพลิกผันรวดเร็ว ผู้นำในยุคเช่นนี้ต้องเรียนรู้ให้เร็ว และฝึกฝนตนเองให้มีทักษะและคุณสมบัติ 4 ประการ ดังนี้

- ทักษะการทำความเข้าใจโลก (Sensemaking) มีญาณทัศน์มองการณ์ไกลไปข้างหน้า รู้ว่าโลกข้างหน้าจะเป็นอย่างไร เผชิญอะไร สิ่งต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปมีผลอย่างไรกับเรา จับหรือสัมผัสกาลเทศะหรือบริบทว่าต้องการอะไร อ่านเกมให้ไว จับวิญญาณแห่งกาลเวลา อ่านกาลล่วงหน้าและเตรียมตัว เตรียมใจให้พร้อม เหมือนน้ำขึ้น-น้ำลง ที่เป็นทั้งโอกาสและอันตรายไปด้วยกัน ซึ่งจะทำให้เรื่องนี้ได้ดีก็ต้องอาศัยญาณทัศนะ อันมาจากจิตสว่างไสว (brightened mind) จิตที่สงบ (quiet mind) อ่านศึกษา ฟังให้มาก เพื่ออ่านอนาคต ดูแนวโน้ม แล้วเตรียมตัวรับมือ

- ทักษะสร้างวิสัยทัศน์ (Visioning) ของตนและทีม เป้าหมายแจ่มกระจ่าง สร้างภาพอนาคตที่ปรารถนา (และมีคุณค่า core value มากำกับ) อนาคตของเรื่องต่าง ๆ เป็นอย่างไร การศึกษาระบบธุรกิจ สังคมเมือง การเกษตร เราต้องเห็นวิสัยทัศน์ของแต่ละเรื่องให้ได้

- ทักษะการสร้างสัมพันธ์หรือความเชื่อมโยง (Relating) เชื่อมและสร้างความสัมพันธ์ ดึงพลังต่าง ๆ ออกมาให้ได้ เริ่มจากเราต้องเชื่อมตัวเองก่อน มีสติถามตัวเองให้ชัดว่าเราทำอะไร อย่างไร

แล้วค่อยไปเชื่อมกับคนอื่น คุยกับคนอย่างไรให้เราไปด้วยกันได้ ต้องเข้าใจเขา เชื่อมพลังกับคนอื่น ๆ ให้ได้ สามารถสร้างพลังทำให้เกิดเป็นทีม องค์กร เครือข่ายที่แข็งแกร่ง ดังนั้น ผู้นำที่จะเชื่อมโยงกับผู้อื่นได้มากต้องมีและฝึกฝนความฉลาดทางอารมณ์ (emotional intelligence) ศ. อิคุจิโร โนนากะ (Ikujiro Nonaka) ผู้ที่เคยมาบรรยายในไทยเรื่อง การสร้างความรู้ ได้พูดถึง บะ (baa) ซึ่งเป็นภาษาญี่ปุ่น หมายถึงพื้นที่ที่มนุษย์พบปะพูดคุยจากกัน เป็นพื้นที่แห่งพลังความสัมพันธ์ของมนุษย์ ซึ่งอาศัยการจัดการพื้นที่ จัดกระบวนการ และบรรยากาศให้เกิดการสนทนากันด้วยปัญญาและความรัก

- การริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมที่นำความเปลี่ยนแปลง (Innovating + signature) ทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ ซึ่งมี signature คือลายเส้น ลายมือ เอกลักษณ์ของเราเอง เราต้องทดลองทำก่อน (prototyping, modeling) เป็นการทดลองความคิดก่อนว่าเป็นอย่างไร ใช้ได้ไหม มีอะไรต้องปรับเปลี่ยน เมื่อทดลองจนเห็นผลในระดับหนึ่งแล้วค่อยทำออกมาให้สาธารณะ (กรณีจิตยา สุขรุ่ง และคณะ, 2558)

## 2. องค์ประกอบหลักทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21

ในการวิจัยครั้งนี้ จุดมุ่งหมายสำคัญในการศึกษารรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดองค์ประกอบ และนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาในหัวข้อนี้ ผู้วิจัยจะศึกษารรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากทัศนะของนักการศึกษาและนักวิชาการจาก แหล่งต่าง ๆ เพื่อจะนำไปสู่การศึกษาองค์ประกอบและกำหนดนิยามของเพื่อใช้ในการวิจัยต่อไปดังนี้

### 2.1 องค์ประกอบทักษะภาวะผู้นำศตวรรษที่ 21 ตามทัศนะของ Kennedy

Kennedy (2011) ได้จำแนกองค์ประกอบของทักษะภาวะผู้นำสำหรับการเปลี่ยนแปลงการทำงานในศตวรรษที่ 21 ไว้ในบทความที่ชื่อว่า Leadership for System Transformation มีทักษะดังนี้ 1) ความร่วมมือ (Collaborative) 2) การมีวิสัยทัศน์ (Visionary) 3) มีความกระตือรือร้น (Energetic) 4) มีความมั่นใจและกล้าหาญ (Confident and Courageous) 5) มีความยืดหยุ่น (Resilient) 6) กล้าเผชิญภายนอก (Outward facing) 7) รู้เท่าทันด้านการเมือง (Politically Astute) 8) นักคิดเชิงระบบ (Systems Thinker) 9) มีความสามารถด้านเทคโนโลยี (Technologically Literate)

### 2.2 องค์ประกอบทักษะภาวะผู้นำศตวรรษที่ 21 ตามทัศนะของ Puccio, Murdock and Mance

Puccio, Murdock, and Mance (2011) สรุปว่าทักษะภาวะผู้นำที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งเสริมให้เป็นผู้ที่มีประสิทธิผลสูง ประกอบด้วยทักษะดังต่อไปนี้ 1) ทักษะการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิผลสูง (Highly Effective Team Building Skill) 2) ทักษะการแก้ปัญหา (Problem- Solving skills) 3) ทักษะการวางแผนโครงการ (Planning – Projectskills) 4) ทักษะการกำกับการทำงาน (Performance Monitoring Skills) 5) ทักษะการสื่อสารที่ดี (Communication and Climate set Skills) 6) ทักษะการสร้างสัมพันธ์ (RelationshipBuildingup Skills) 7) ทักษะการสอนงาน (Coachingskills) 8) ทักษะทางสังคม (Socialskill) 9) ทักษะการตัดสินใจ (Decisionmaking Skill) 10) ทักษะการกระตุ้นใจ (Motivational Skills) 11) ทักษะการคิดเชิงสะท้อนผล

(Reflective& Thinking Skills) 12) ทักษะการจัดการตนเอง (Self – Management Skills) 13) ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี (Technological Skills) 14) ทักษะด้านการเรียนการสอน (Pedagogical skills) 15) ทักษะด้านความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence Skills)

### 2.3 องค์ประกอบทักษะภาวะผู้นำศตวรรษที่ 21 ตามทัศนะของ OECD

Organization for Economic Co-operation and Development (2012) จากการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาการศึกษาของประเทศต่างๆ ทั่วโลกที่มีผลการจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพของ Organization for Economic Co-operation and Development:OECD พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 ต้องได้รับการพัฒนาให้มีทักษะภาวะผู้นำที่จำเป็นอย่างต่อเนื่อง เพราะมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงานในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลสูงขึ้นโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ทักษะที่สำคัญที่สถาบันและองค์กรชั้นนำระดับโลกต่างๆ ให้ความสำคัญประกอบด้วยทักษะ ดังนี้ 1) ทักษะการสร้างทีมงาน (Team Building Skill) 2) ทักษะการจัดการความขัดแย้ง (Conflict Management Skill)

### 2.4 องค์ประกอบทักษะภาวะผู้นำศตวรรษที่ 21ตามทัศนะของ Greenberg

Greenberg (2012) เป็นศาสตราจารย์ที่ Professor at Alliant International University San Diego และนักจิตวิทยาที่ศูนย์วิจัยการแพทย์เวอร์จิเนียซานดิเอโกได้กล่าวถึงทักษะที่จำเป็นสำหรับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ไว้ในบทความที่ชื่อว่า Five Essential Skills for Leadership in the 21st Century ประกอบด้วย5ทักษะดังต่อไปนี้ 1) ร่วมสร้างเอกลักษณ์ (Contribute Uniqueness) 2) ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Act Effectively) 3) ความยืดหยุ่น (Resilient) 4) ยอมรับการเปลี่ยนแปลง (Embrace Change) 5) อยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง (Stay Grounded)

### 2.5 องค์ประกอบทักษะภาวะผู้นำศตวรรษที่ 21 ตามทัศนะของ NASSP

งานวิจัยของ National Association of Secondary School Principals: NASSP (2013) พบว่า ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่สำคัญและส่งผลดีต่อการบริหารโรงเรียนให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย ประกอบด้วยทักษะดังต่อไปนี้ 1) การทำงานเป็นทีม (Teamwork Skill) 2) ทักษะการแก้ปัญหา (Problem Solving Skills) 3) ทักษะการคิดวิเคราะห์ (Critical Thinking) 4) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity Skill) 5) ทักษะด้านการสื่อสาร (Communication Skill) 6) ทักษะด้านการเรียนรู้นวัตกรรม (Learning Innovation Skill) 7) ทักษะด้านการใช้ดิจิทัล (Digital Literacy Skills) 8) ทักษะวิสัยทัศน์ (Vision Skill) 9) ทักษะการเรียนรู้เร็ว (Sensitivity Skill) 10) ทักษะการพิจารณาตัดสินใจ (Adjustment Skill) 11) ทักษะมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Orientation Skill)

### 2.6 องค์ประกอบทักษะภาวะผู้นำศตวรรษที่ 21 ตามทัศนะของ Badillo

Badillo (2013) ได้เสนอองค์ประกอบหลักที่สำคัญของการมีทักษะภาวะผู้นำเพื่อรับการเปลี่ยนแปลงและประสบผลสำเร็จในศตวรรษที่ 21 ไว้ในบทความที่ชื่อว่า 21st Century Leadership Skills ประกอบด้วยทักษะดังต่อไปนี้ 1) สื่อสารรู้เรื่อง (Sense-Making) 2) ความฉลาดในการเข้าสังคม (Social Intelligence) 3) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity Skill) 4) ความสามารถด้าน

วัฒนธรรมที่หลากหลาย (Cross-Cultural competency) 5) ความคิดเชิงประมวลผล (Computational Thinking) 6) ความเข้าใจในสื่อยุคใหม่ (New-Media Literacy) 7) สามารถประสานหลากหลายวิชา (Transdisciplinarity) 8) มีสภาพจิตเป็นนักออกแบบ (Design Mind-Set) 9) ความสามารถในการบริหารจัดการการรับรู้ (Cognitive Load Management) 10) ความร่วมมือทำงานร่วมกับผู้อื่น (Collaboration)

## 2.7 องค์ประกอบทักษะภาวะผู้นำศตวรรษที่ 21 ในเว็บไซต์ของ Toastmaster

Toastmaster (2013) ซึ่งเป็นสมาคมการศึกษาภาวะผู้นำและการพูดในแคลิฟอร์เนียตอนใต้ ได้กล่าวถึงทักษะภาวะผู้นำสำหรับศตวรรษที่ 21 ยังเน้นให้ความสำคัญกับลักษณะพิเศษ การสื่อสารที่ชัดเจน การเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน ความยืดหยุ่น มุ่งการเปลี่ยนแปลง การฝึกสอนที่สม่ำเสมอ ความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์และการนำโดยแบบอย่าง และยุคศตวรรษที่ 21 ผู้นำจำเป็นจะต้องมีทักษะดังนี้ 1) มีลักษณะพิเศษ (Character) 2) มีวิสัยทัศน์ (Vision) 3) มีความมุ่งมั่น เด็ดเดี่ยว (Passion) 4) มีทักษะการสื่อสาร (Communication) 5) มีทักษะการสอนงาน (Coaching Skills) 6) ความสามารถในการสร้างคุณค่า (Ability to Create Value) 7) ความยืดหยุ่น (Flexibility) 8) ความสามารถจัดการกับความขัดแย้ง (Comfort with Ambiguity) 9) ความร่วมมือ (Collaboration) 10) เป็นนักแสวงหาความรู้ (Knowledge Seekers)

## 2.8 องค์ประกอบทักษะภาวะผู้นำศตวรรษที่ 21 ตามทัศนะของ NCDPI

NCDPI (2013) ได้กล่าวถึงทักษะภาวะผู้นำและการเรียนรู้ ซึ่งเป็นทักษะที่สำคัญที่จะทำให้ผู้นำประสบความสำเร็จในศตวรรษที่ 21 ทักษะดังต่อไปนี้ 1) ทักษะการสื่อสาร (Communication Skills) 2) ทักษะความร่วมมือ (Collaboration Skills) 3) ทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) 4) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)

### 2.2.9 องค์ประกอบทักษะภาวะผู้นำศตวรรษที่ 21 ตามทัศนะของ Reimer

Reimer (2013) ได้เสนอแนวคิดทักษะภาวะผู้นำที่สำคัญในการบริหารองค์การให้มีประสิทธิภาพในศตวรรษที่ 21 ไว้ในบทความที่ชื่อว่า Leadership Skills for the 21st Century มีทักษะดังต่อไปนี้ 1) ผู้นำความสัมพันธ์ (Relating leader) 2) ผู้นำความเข้าใจ (Sense Making Leader) 3) ผู้นำวิสัยทัศน์ (Visioning Leader) 4) ผู้นำนักประดิษฐ์ (Inventing Leader)

### 2.2.10 องค์ประกอบทักษะภาวะผู้นำศตวรรษที่ 21 ตามทัศนะของ Williams

Williams (2014) ได้กล่าวถึงทักษะภาวะผู้นำศตวรรษที่ 21 ไว้ในบทความที่ชื่อว่า Leadership Skills in the 21st Century ประกอบด้วยทักษะดังต่อไปนี้ 1) วิสัยทัศน์ (Vision) 2) การมุ่งเน้น (Focus) 3) ทักษะการสื่อสาร (Communication) 4) การหยั่งรู้ (Intuitiveness)

### 2.11 องค์ประกอบทักษะภาวะผู้นำศตวรรษที่ 21 ตามทัศนะของ Brunson

Brunson (2014) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบทักษะภาวะผู้นำศตวรรษที่ 21 ไว้เพื่อความมั่นใจภาวะผู้นำประกอบด้วยทักษะดังต่อไปนี้ 1) ทักษะการจัดการความก้าวหน้าทางวิชาชีพของตน

และของผู้อื่น (Personal/ Professional/Growth Management Skills) 2) ทักษะการสื่อสารและการเชื่อมโยง (Communication and Connection Skills) 3) ทักษะการสื่อความหมาย (Messaging Skills) 4) ทักษะเครือข่าย (Networking Skills) 5) ทักษะการเป็นผู้ให้ (Giving Skills) 6) ทักษะการอำนวยความสะดวกส่วนรวม (Collective Facilitation Skills) 7) ทักษะการเล่าเรื่อง (Storytelling Skills)

### 2.12 องค์ประกอบทักษะภาวะผู้นำศตวรรษที่ 21 ตามทัศนะของ Kabyemera

Kabyemera (2014) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับทักษะภาวะผู้นำสำหรับศตวรรษที่ 21 ในการบริหารจัดการองค์กรไว้ในหนังสือ Leadership Skills for the 21st Century: A Guide for Top Managers ต้องมีทักษะที่สำคัญดังต่อไปนี้ คือ 1) การบริหารจัดการ (Management) 2) การจูงใจ (Motivation) 3) ท้าทาย/ความคิดสร้างสรรค์ (Challenges/Creative) 4) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) 5) มีเป้าหมาย(Goal) 6) วิสัยทัศน์ (Vision) 7) กลยุทธ์ (Strategy)

### 2.2.13 องค์ประกอบทักษะภาวะผู้นำศตวรรษที่ 21 ตามทัศนะของ Crawford

Crawford (2014) ได้กล่าวถึงทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ไว้ในบทความที่ชื่อว่า Skills for Successful 21st Century School Leaders ประกอบด้วยทักษะดังนี้ 1) ศิลปะของความคาดหวังสูง (The Art of High Expectations) 2) มุ่งเน้นหลักการพื้นฐาน (A Focus on the Fundamentals) 3) ความสามารถในการแก้ปัญหาาร่วมกัน (A Talent for Collaborative Problem Solving) 4) มีจิตใจสร้างสรรค์ (An Inventive Mind) 5) ความสามารถในการอ่านเรื่องจากข้อมูล (The Ability to Read Data's Story) 6) พรสวรรค์ในการกำกับเวลาและความใส่ใจ (A Gift for Directing Time and Attention)

### 2.14 องค์ประกอบทักษะภาวะผู้นำศตวรรษที่ 21 ตามทัศนะของ Shalom

Shalom (2014) ได้จำแนกทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ไว้ในบทความที่ชื่อว่า Leadership Skills for the 21st Century ซึ่งจะนำไปสู่การเป็นผู้นำในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 6 ทักษะดังนี้ 1) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) 2) การคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Thinking) 3) ความร่วมมือ (Collaboration) 4) การสื่อสาร (Communication) 5) การสร้างฉันทามติ (Consensus Building) 6) ความกล้าหาญ (Courage)

### 2.15 องค์ประกอบทักษะภาวะผู้นำศตวรรษที่ 21 ตามทัศนะของ CCL

Center Creative Leadership: CCL (2014) และ National Association of Secondary School Principals: NASSP (2014) ได้ศึกษาและสรุปเกี่ยวกับทักษะภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21 ที่สำคัญ จำนวน 10 ทักษะประกอบด้วย 1) ทักษะการสร้างทีมงาน (team building skills) 2) ทักษะการจัดการความขัดแย้ง (Conflict Management Skills) 3) ทักษะการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ (Creative problem Solving Skills) 4) ทักษะการตัดสินใจ (Decision Making Skills) 5) ทักษะการคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking Skills) 6) ทักษะทางเทคโนโลยี/นวัตกรรม/ดิจิทัล (Technology/Innovation/Digital Skills) 7) ทักษะการสื่อสาร



(Communication Skills) 8) ทักษะการจูงใจ (Motivational Skills) 9) ทักษะการมอบหมายงานและการสอนงาน (Delegation and Coaching Skills) 10) ทักษะชีวิต (Life Skills)

### 2.16 องค์ประกอบทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ในเว็บไซต์ของ Weebly

Weebly (2014) ในเว็บไซต์ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับทักษะภาวะผู้นำศตวรรษที่ 21 ไว้ในบทความที่ชื่อว่า 21st Century Leadership Skills ซึ่งทักษะเหล่านี้เป็นทักษะภาวะผู้นำที่สำคัญเพื่อความสำเร็จในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วยทักษะ 1) มีแรงบันดาลใจในตนเอง (Self-Motivated) 2) เปิดใจกว้างกับข้อมูลป้อนกลับ (Open to Feedback) 3) การรู้จักจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง (Self-Awareness of Personal Strengths and Weaknesses) 4) ความน่าเชื่อถือ (Authenticity) 5) มีความสามารถในการประสานงาน (Making Connections) 6) ความสามารถในการหยั่งรู้ (Being Perceptive) 7) เปิดรับความเป็นไปได้อื่นๆ (Open to Other Possibilities) 8) ความกล้าเสี่ยง (Risk-Taking) 9) มีความทะเยอทะยาน (Ambitious) 10) วิสัยทัศน์ชัดเจน (Clear Vision) 11) มีความยืดหยุ่น (Flexibility) 12) การฟังอย่างตั้งใจ (Active Listening) 13) มีความจริงใจ (Genuine) 14) มีความเข้าใจง่าย (Ease of Understanding) 15) มีความน่าเคารพ (Respectful) 16) การหยั่งรู้และมีเสน่ห์ดึงดูดใจ (Intuitive and Personable) 17) สร้างความไว้วางใจ (Establishes Trust)

### 2.17 องค์ประกอบทักษะภาวะผู้นำศตวรรษที่ 21 ตามทัศนะของ Strock

Strock (2014) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับทักษะภาวะผู้นำแห่งศตวรรษที่ 21 ไว้ใน Magazine Article มีทักษะที่สำคัญดังต่อไปนี้ 1) มุ่งเน้นการบริการ (Service Focus) 2) กล้าหาญและเสียสละ (Courage and Sacrifice) 3) ความสัมพันธ์ (Relationships) 4) ค่านิยมการสร้างมูลค่า (Values Create Value) 5) มีวิสัยทัศน์ (Vision) 6) การจัดการ (Management) 7) การรับฟัง (Listening) 8) การตั้งคำถาม (Questions) 9) มีอิทธิพล (Influence) 10) การสื่อสาร (Communication) 11) ความร่วมมือ (Collaboration) 12) สร้างระบบนิเวศน์ (Create a Stimulating Ecosystem) 13) เรียนรู้ความแตกต่างระหว่างวัย (Intergenerational learning) 14) การเรียนรู้นานาชาติ (International learning) 15) ความยืดหยุ่น (Resilience) 16) การจัดการความขัดแย้ง (Break Boundaries) 17) ปลูกฝังนิสัยการชอบทดลอง (Cultivate an Experimenter's Mindset) 18) มองโลกในแง่ดี (Optimism) 19) ความกระตือรือร้น (Enthusiasm) 20) ความสามารถในการปรับตัวอย่างไม่หยุดยั้ง (Relentless Adaptability) 21) มีชีวิตชีวา (Vitality) 22) ความคิดสร้างสรรค์ (Creative Skills) 23) มีความสัตย์ซื่อ (Achieve Integrity)

### 2.18 องค์ประกอบทักษะภาวะผู้นำศตวรรษที่ 21 ตามทัศนะของ Cullen

Cullen (2014) ที่ปรึกษาทั่วไปของ JSIL logistics และเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ด้านกฎหมายที่ Santa Clara Law School ได้สรุปทักษะภาวะผู้นำศตวรรษที่ 21 ไว้ในบทความที่ชื่อว่า The Leadership Skills of the 21st Century ประกอบด้วยทักษะดังต่อไปนี้ 1) ความเป็นผู้นำ (Leadership) 2) ทักษะการคิดวิเคราะห์ (Analytical) 3) การสร้างนวัตกรรมและทักษะการคิด

สร้างสรรค์ (Innovative and Creative Thinking Skills) 4) การเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurship) 5) มีวิธีการสื่อสารที่หลากหลาย (Multiple ways of Communication) 6) การเจรจาแก้ปัญหาความขัดแย้ง (Negotiations Conflict Resolution) 7) การจูงใจ (Persuasion) 8) ความร่วมมือ (Collaboration) 9) การทำงานเป็นทีมเครือข่าย (Teamwork and Networking) 10) ความตื่นตัวระหว่างวัฒนธรรม (Cross Cultural Awareness) 11) ความเห็นอกเห็นใจ (Empathy) 12) ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient)

### 2.19 องค์ประกอบทักษะภาวะผู้นำศตวรรษที่ 21 ตามทัศนะของ Podolny

Podolny (2015) รองประธานสมาคม WANetUSA. ซึ่งเป็นสมาคมโรงเรียนมัธยม (ภาคเอกชน) ตั้งอยู่ที่เมืองชิคาโก สหรัฐอเมริกา ได้กล่าวถึงความถนัดเชิงกลยุทธ์ว่าเป็นกุญแจแห่งความสำเร็จของผู้นำในศตวรรษที่ 21 ไว้ในบทความที่ชื่อว่า 21st Century Skills Success in Life: 6C's plus Leadership ซึ่งนอกจากผู้นำจะมีบุคลิกที่เข้มแข็งและความเชี่ยวชาญแล้วจำเป็นต้องมี 7 ทักษะดังนี้ 1) ทักษะการสื่อสาร (Communication skills) 2) การคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) 3) ความคิดสร้างสรรค์/นวัตกรรม (Creativity/Innovation) 4) ความร่วมมือ (Collaboration) 5) มีความตระหนักรู้และปรับตัวทางวัฒนธรรม (Cultural Awareness & Adaptability) 6) ความคล่องตัวเรื่องคอมพิวเตอร์ (Computer literacy) 7) ภาวะผู้นำ (Leadership)

### 2.20 องค์ประกอบทักษะภาวะผู้นำศตวรรษที่ 21 ตามทัศนะของ NASSP

NASSP (2015) ได้จัดลำดับทักษะภาวะผู้นำโรงเรียนที่จะประสบผลสำเร็จในดำเนินงานสำหรับศตวรรษที่ 21 ไว้ในหนังสือ 10 Skills for Successful School Leaders ประกอบด้วยทักษะ ดังนี้ 1) กำหนดทิศทางของแผนการสอน (Setting Instructional Direction) 2) ความร่วมมือ (Collaboration) 3) มีความรู้สึกไว (Sensitivity) 4) มีวิจารณญาณ (Judgment) 5) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (Results Orientation) 6) สร้างความเข้มแข็งในองค์กร (Organizational Ability) 7) การสื่อสารด้วยวาจา (Oral Communication) 8) การสื่อสารด้วยภาษาเขียน (Written Communication) 9) พัฒนาผู้อื่น (Developing Others) 10) รู้จักจุดอ่อนจุดแข็งของตนเอง (Understanding own Strengths and Weaknesses)

ดังที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปองค์ประกอบทักษะภาวะผู้นำศตวรรษที่ 21 ได้จำนวน 4 องค์ประกอบ ดังนี้ (กรรณิกา เรตมอนต์, 2559)

องค์ประกอบที่ 1 ทักษะการสื่อสาร (Communication Skill)

องค์ประกอบที่ 2 ทักษะความคิดสร้างสรรค์ (Creativity Skill)

องค์ประกอบที่ 3 ทักษะวิสัยทัศน์ (Visionary Skill)

องค์ประกอบที่ 4 ทักษะความร่วมมือ (Collaboration Skill)

### 3. องค์ประกอบด้านทักษะการสื่อสาร (Communication skills)

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าองค์ประกอบย่อยที่ได้จากการสังเคราะห์องค์ประกอบด้านทักษะการสื่อสาร ได้แก่ การรู้เท่าทันสื่อ (Media Literacy) เทคโนโลยี (Technologies) และการนำเสนอ (Presentation) ดังนี้

#### 3.1 นิยามของการรู้เท่าทันสื่อ (Media Literacy)

กสทช. (2556) กล่าวไว้ว่า "รู้เท่าทันสื่อ" คือ ทักษะ หรือความสามารถในการ "ใช้สื่ออย่างรู้ตัว" และ "ใช้สื่ออย่างตื่นตัว" คำว่า "การใช้สื่ออย่างรู้ตัว" สามารถอธิบายหรือขยายความได้ว่า 1) สามารถตีความ วิเคราะห์ แยกแยะเนื้อหาสาระของสื่อ 2) สามารถโต้ตอบกับมันได้อย่างมีสติและรู้ตัว 3) สามารถตั้งคำถามว่าสื่อถูกสร้างขึ้นได้อย่างไร เช่น ใครเป็นเจ้าของสื่อ ใครผลิต และผลิตภายใต้ข้อจำกัดใด ควรเชื่อหรือไม่ หรือมีค่านิยมความเชื่ออะไรที่แฝงมากับสื่อ นั้น พวกที่ผลิตสื่อหวังผลอะไรจากเรา

มูลนิธิอินเทอร์เน็ตร่วมพัฒนาไทย (2555) การรู้เท่าทันสื่อ คือความสามารถป้องกันตนเองจากการถูกจูงใจจากเนื้อหาของสื่อ การสามารถวิเคราะห์เนื้อหาของสื่ออย่างมีวิจารณญาณเพื่อให้สามารถควบคุมการตีความเนื้อหาของสื่อที่ดู ฟัง หรือมีปฏิสัมพันธ์ด้วย แทนที่จะให้การสื่อความหมายของสื่อเป็นไปตามเจตนาของผู้ผลิตมาควบคุม

Oxstrand (2009) ให้ความหมายของการรู้เท่าทันสื่อซึ่งเป็นแนวคิดสู่การศึกษาในศตวรรษที่ 21 ว่าเป็นความสามารถในการเข้าถึง (Access) เข้าใจ (Understand) ประเมิน (Evaluate) และสร้างสรรค์ (Create) เนื้อหาสื่อในรูปแบบที่หลากหลายภายใต้บริบทที่แตกต่างกัน

พรทิพย์ เย็นจะบก (2552) การรู้เท่าทันสื่อ หมายถึง การอ่านสื่อให้ออกเพื่อพัฒนาทักษะในการเข้าถึงสื่อ การวิเคราะห์สื่อ การตีความเนื้อหาของสื่อ การประเมินค่าและเข้าใจผลกระทบของสื่อ รวมถึงความสามารถใช้สื่อให้เกิดประโยชน์ได้

จินตนา ต้นสุวรรณนนท์ (2550) กล่าวว่า การรู้เท่าทันสื่อ หมายถึง การที่ผู้รับสื่อมีทักษะการคิด วิचारณญาณโดยสามารถเข้าใจ วิเคราะห์ตีความ ประเมินสื่อและสิ่งที่ได้รับจากสื่อได้โดยไม่ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของสื่อ ตระหนักถึงผลกระทบของสื่อที่มีต่อบุคคลสังคมและรู้จักเลือกรับและใช้สื่อได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อตนเอง ชุมชนและสังคม

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามของ การรู้เท่าทันสื่อ ได้ว่า หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออก นักศึกษาที่แสดงออกถึงการมีความรู้ ความสามารถในการตีความ วิเคราะห์ แยกแยะ เนื้อหาสาระของสื่อ ประเมินสื่อและสิ่งที่ได้รับโดยไม่ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของสื่อ ตระหนักถึงผลกระทบของสื่อที่มีต่อบุคคลและสังคม รู้จักเลือกรับและใช้สื่อได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ต่อตนเอง ชุมชนและสังคม

### 3.2 นิยามของเทคโนโลยี (Technologies)

วรวิทย์ นิเทศศิลป์ (2551) กล่าวว่า เทคโนโลยี หมายถึงวิทยาการที่นำเอาความรู้ทางวิทยาศาสตร์มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในทางปฏิบัติและอุตสาหกรรมเทคโนโลยีมาจากคำว่า Techno ตรงกับคำว่า วิธีการ การสาน หรือการสร้าง คำว่า Logy มีความหมายว่า ความรู้เกี่ยวกับศาสตร์หรือการศึกษาเกี่ยวกับประสบการณ์ที่ต้องการศึกษากำหนดสภาพสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ การจัดการการประเมิน ผ่านการสื่อสารที่เอื้อต่อโครงสร้างพื้นฐานและความพร้อมของผู้เรียน

สหชาติ สรรพคุณ (2549) กล่าวว่า “เทคโนโลยี” การนึกถึงสิ่งที่มีเกี่ยวกับเทคนิควิธีสมัยใหม่ เครื่องยนต์กลไกหรืออุปกรณ์เครื่องมือต่างๆ ที่มีระบบการทำงานยุ่งยากซับซ้อนและมีราคาแพงหรือ อาจจะเป็นในแง่ของความรู้ระดับสูง ทฤษฎี หรือหลักการใหม่ๆ ที่นำไปใช้แล้วสามารถช่วยการทำงานให้มีประสิทธิภาพดีขึ้นและมีประสิทธิภาพผลสูงขึ้น จากความเข้าใจดังกล่าวเป็นการมองเทคโนโลยีในแง่ของวัสดุ อุปกรณ์ และวิธีการ

กิดานันท์ มลิทอง (2548) กล่าวว่า เทคโนโลยี เป็นการนำแนวคิด หลักการ เทคนิค ความรู้ ระเบียบวิธี กระบวนการ ตลอดจนผลผลิตทางวิทยาศาสตร์ทั้งในด้านสิ่งประดิษฐ์และวิธีการปฏิบัติมาประยุกต์ใช้เพื่อขยายขีดความสามารถของมนุษย์ ช่วยให้การดำเนินงานดีขึ้นและเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานนั้นให้มีมากยิ่งขึ้น

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามของ เทคโนโลยี ได้ว่า หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของนักศึกษาที่แสดงออกถึงการนำความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาระบบงาน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

### 3.3 นิยามของการนำเสนอ (Presentation)

Mediathailand (2015) การนำเสนอ คือ กระบวนการ วิธีการ เพื่อให้รู้ ให้ทราบ ให้เข้าใจ ในกิจกรรมขององค์กร ของสถาบัน ของหน่วยงาน ได้อย่างชัดเจน และเป็นการถ่ายทอดเนื้อหาสาระที่ผสมผสานกันระหว่าง ศิลปะการพูดกับการแสดงข้อมูลในรูปแบบต่างๆ ผ่านสื่อและอุปกรณ์ได้อย่างเหมาะสม

มานิต ศุทธสกุล (2558) กล่าวว่า การนำเสนอหมายถึง กระบวนการในการถ่ายทอดเนื้อหาสาระ ข้อมูลข่าวสาร ข้อเท็จจริงหรือข้อเสนอโดยวิธีการพูดซึ่งมีวัตถุประสงค์และแผนการนำเสนอเรื่องที่ชัดเจน ภายในระยะเวลาที่เหมาะสม

จิระพงษ์ โพพันธ์ (2558) กล่าวว่า การนำเสนอข้อมูลหมายถึง กระบวนการ วิธีการการสื่อสาร เพื่อเสนอข้อมูล ความรู้ ความคิดเห็น หรือ ความต้องการไปสู่ผู้รับสารโดยใช้เทคนิคหรือวิธีการต่างๆ อันจะทำให้บรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของการนำเสนอ

ศศิกันต์ บรรเทา (2557) กล่าวว่า การนำเสนอข้อมูล หมายถึง การสื่อสารเพื่อเสนอข้อมูล ความรู้ ความคิดเห็นหรือความต้องการไปสู่ผู้ชม ผู้ฟังโดยใช้เทคนิคหรือวิธีการต่าง ๆ อันจะทำให้ บรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของการนำเสนอ

เทพ สงวนกิตติพันธ์ (2552) ได้กล่าวว่าการนำเสนอ(Presentation) เป็นวิธีการหรือเครื่องมือ ในการติดต่อสื่อสาร (Communication) ด้วยการถ่ายทอด (Delivery) ข้อมูล แผนงาน โครงการ ข้อเสนอ ฯลฯ จากผู้นำเสนอผลงานกับผู้พิจารณาผลงานหรือจากผู้นำเสนอไปสู่บุคคล กลุ่มเป้าหมาย เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันให้บุคคลกลุ่มเป้าหมายหรือผู้รับสารเห็นด้วย คล้อยตาม สนับสนุน อนุมัติ ให้ดำเนินการ

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามของ การนำเสนอ ได้ว่า หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของ นักศึกษาที่แสดงออกถึงกระบวนการวิธีการสื่อสารเพื่อเสนอข้อมูล ความรู้ ความคิดเห็น ความต้องการ ไปสู่ผู้รับสารโดยการถ่ายทอดเนื้อหาสาระที่ผสมผสานกันระหว่างศิลปะการพูดกับการแสดงข้อมูลใน รูปแบบต่างๆ โดยใช้เทคนิควิธีการผ่านสื่อและอุปกรณ์ได้อย่างเหมาะสมและทำให้บรรลุผลสำเร็จตาม จุดมุ่งหมายของการนำเสนอ

#### 4. องค์ประกอบด้านทักษะความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าองค์ประกอบย่อยที่ได้จากการสังเคราะห์ องค์ประกอบด้านทักษะความคิดสร้างสรรค์ ได้แก่ ความคิดริเริ่ม (Originality) ความท้าทาย (Challenge) ความยืดหยุ่น (Flexible) และจินตนาการ (Imagination) ดังนี้

##### 4.1 นิยามของความคิดริเริ่ม (Originality)

ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ (2551) ได้นิยามการคิดริเริ่มว่าเป็นความสามารถในการค้นพบสิ่งแปลก ใหม่เป็นความสามารถในการคิดที่ต่างจากคนอื่น ต่างจากธรรมดา ต่างจากสิ่งที่เคยเป็น เป็นความคิดที่ไม่เคยมีใครคิดมาก่อนที่คนอื่นคิดไม่ถึง ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้ 1) ความคิดสิ่งใหม่ที่มาเติมเต็ม ที่มาขยาย ความคิดเดิมๆ 2) ลักษณะของคนคิดสิ่งใหม่ ต้องเป็นคนที่เชื่อมั่น ในตนเอง กล้าคิด กล้าเสี่ยง กล้า แสดงออก และ 3) ต้องมีการลงมือปฏิบัติเพื่อสร้างผลงานออกมาโดยสนใจที่จะสร้างผลงานตาม จินตนาการ ความพอใจ ความต้องการและความคิดที่มีอิสระ

จิตติมา วรรณศรี (2550) ได้ให้ทัศนะไว้ว่าความคิดริเริ่มเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญของ ความคิดสร้างสรรค์และได้อธิบายความหมายความคิดริเริ่ม หมายถึง ความสามารถในการคิดสิ่งแปลก ใหม่โดยการนำความรู้ประสบการณ์ที่สะสมไว้มานำประยุกต์ใช้เพื่อคิดสิ่งใหม่ที่สามารถใช้แก้ปัญหาได้อย่าง เหมาะสมด้านพฤติกรรมการคิดสิ่งใหม่ของคุณคณาจารย์จากการศึกษาค้นคว้าก็พบว่าคนที่มีการคิดสิ่งใหม่มักไม่ ชอบความจำเจซ้ำซากแต่จะชอบปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงให้งานของเขามีชีวิตชีวาและมีความแปลก ใหม่กว่าเดิม เขาจะเป็นบุคคลที่มีความศรัทธาที่จะทำงานที่ค่อนข้างยากซับซ้อนอาศัยความสามารถสูง

ให้สำเร็จได้และเขาจะเป็นคนมุ่งมั่นและมีสมาธิแน่วแน่ในงานของตนโดยไม่เห็นแก่สินจ้างและรางวัลแต่เป็นการทำงานที่เกิดจากแรงจูงใจภายใน

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2553) ให้ข้อเสนอแนะในการพิจารณาสิ่งใดๆ ว่าความคิดริเริ่มจะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญได้แก่ความคิดนั้นเป็นสิ่งใหม่ (New or Original) ใช้การได้ (Workable) และมีความเหมาะสม (Appropriate) ลงตัวกับปัญหาที่ต้องการแก้ไข

Guilford (1967) ให้ทัศนะไว้ว่าความคิดริเริ่มเป็นความคิดที่แปลกใหม่ไปจากธรรมดาหรือความคิดง่าย ๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคมความคิดริเริ่มสิ่งใหม่อาจเกิดจากความรู้เดิมมาคิดดัดแปลงและประยุกต์ให้เกิดสิ่งใหม่นั้น ความคิดริเริ่มสิ่งใหม่จึงเป็นลักษณะความคิดที่เกิดขึ้นครั้งแรก เป็นความคิดที่แปลกแตกต่างไปจากความคิดเดิมและอาจจะไม่มีใครนึกหรือคิด จึงต้องอาศัยความกล้าคิด กล้าลองเพื่อทดสอบความคิดของตน บ่อยครั้งที่ความคิดริเริ่มจำเป็นต้องอาศัยความคิดจากจินตนาการหรือเรียนกว่าจินตนาการประยุกต์คือไม่ใช่ความคิดเดี่ยวแต่จำเป็นต้องคิดสร้างและหาทางทำให้เกิดผลงานด้วย

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามของ ความคิดริเริ่ม ได้ว่า หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของนักศึกษาที่แสดงออกถึงการคิดสิ่งแปลกใหม่ไม่ซ้ำกับผู้อื่นโดยการนำความรู้ประสบการณ์เดิมมาประยุกต์ใช้ เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าคิดกล้าลอง กล้าแสดงออก ไม่กลัวต่อความไม่แน่นอน พร้อมทั้งจะเผชิญเสี่ยงสภาพการณ์ต่างๆ และสร้างสรรค์ผลงานที่เกิดจากความคิดริเริ่มเป็นผลงานที่แปลกใหม่

#### 4.2 นิยามของความท้าทาย (Challenge)

Isaksen, Dorval, and Treffinger (2011) ให้คำนิยามถึงความท้าทายไว้ว่า หมายถึง การให้คนมีส่วนร่วม มีแรงบันดาลใจ มีความมุ่งมั่น ในเป้าหมายที่สูงกว่าปกติ โดยกำหนดตัวบ่งชี้คือ เป้าหมายที่ยิ่งใหญ่

Northouse (2010) ให้คำนิยามและตัวบ่งชี้ของความท้าทายไว้ว่า หมายถึง การมีความเต็มใจในความเสี่ยงที่จะทดสอบหรือทดลองสิ่งใหม่ เพื่อนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลง เป็นการเต็มใจหรือยินดีที่จะเสี่ยงตามขั้นตอนและการเรียนรู้ ได้กำหนดตัวบ่งชี้ คือ 1) ความเต็มใจ (Willing) และ 2) ความเสี่ยงสูง (Risk)

Concelman (2005) ได้กล่าวถึงความท้าทาย ไว้ว่า ความท้าทายจะเกี่ยวข้องกับความซับซ้อนและความคลุมเครือ ไม่ชัดเจน โดยมีตัวบ่งชี้ของความท้าทายคือ 1) ความเสี่ยงสูง (Hight risk) เป็นการเสี่ยงต่อความสำเร็จและล้มเหลวสูงยิ่ง 2) ความมุ่งมั่น (Commitment) ความมุ่งมั่น ในการทำงานตามวัตถุประสงค์และจุดหมายที่วางไว้ 3) เครือข่าย(Network) เครือข่ายที่เข้มแข็งหลากหลายมิติ มาจากการหล่อหลอมคนที่มีความแตกต่างกันนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามของ ความท้าทาย ได้ว่า หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของนักศึกษาถึงการมีแรงบันดาลใจความมุ่งมั่น ความกล้าเสี่ยงในการตัดสินใจอย่างรอบคอบโดยไม่กลัว

ความคิดพลาดและเปิดกว้างทำทนายในการทดลองในสิ่งใหม่ๆ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายการทำงานที่ยิ่งใหญ่ และมีประสิทธิภาพ

### 4.3 นิยามของความยืดหยุ่น (Flexible)

Shively (2011) ได้ให้คำนิยามความยืดหยุ่นในการคิดไว้ว่าเป็นความสามารถโดยมุ่งไปที่คำถามหรือหัวข้อจากมุมมองที่แตกต่างกันความยืดหยุ่นในการคิดทำให้เกิดความคิดที่หลากหลาย ความยืดหยุ่นในการคิดยังช่วยให้นักคิดค้นพบพื้นที่ของความเป็นไปได้รวมไปถึงการตีความของข้อมูลด้านวิทยาศาสตร์ด้วยและสนับสนุนความเข้าใจวัฒนธรรมระหว่างบุคคลและนำไปสู่ความคิดริเริ่มได้ซึ่งถือว่าเป็นลักษณะของความคิดสร้างสรรค์

Dubrin (2010) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำต้องมีความยืดหยุ่นเพื่อรองรับกับความเปลี่ยนแปลง เช่น รองรับกับเทคโนโลยีที่ทันสมัย ผู้นำจะต้องมีความสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่างกันได้ และความยืดหยุ่น (Flexibility) ก็เป็นคุณลักษณะที่สำคัญสำหรับผู้นำที่มีประสิทธิภาพและได้กำหนดตัวบ่งชี้ของความยืดหยุ่นคือ 1) ความสามารถในการปรับตัวกับสถานการณ์ต่างๆ และ 2) การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ

วิโรจน์ สารรัตน์ (2555) กล่าวว่าความยืดหยุ่นจะสามารถตอบสนองความเปลี่ยนแปลงทางสภาพแวดล้อมอย่างรวดเร็วได้ ดังนั้นระบบต่างๆ ควรจะมีความยืดหยุ่นด้วยเพื่อให้บรรลุผลในสิ่งที่คาดหวังใหม่ๆ

Sousa (2003) ให้คำนิยามเกี่ยวกับความยืดหยุ่น (Flexibility) ไว้ว่า ความยืดหยุ่นหมายถึงความยืดหยุ่นต่อการแก้ปัญหาและการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ สอดคล้องกับทัศนะของประพันธ์ศิริ สุเสารัจ (2551) ได้ให้คำนิยามของความยืดหยุ่นไว้ว่า เป็นการกระทำที่หลากหลายมิติหลายแง่มุม หลายรูปแบบ โดยกำหนดตัวบ่งชี้คือ 1) การปรับตัวตามสถานการณ์ 2) การปรับตัวต่อวิธีการแก้ปัญหาและ 3) ความสามารถในการกระทำที่หลากหลายมิติ

Coon (1986) ได้สรุปลักษณะเด่นของความยืดหยุ่น (Flexibility) ไว้ว่า ความยืดหยุ่นเปรียบเสมือนการกระจายของแสงสว่างของเทียนหรือหลอดไฟฟ้า โดยความยืดหยุ่นจะมีอยู่ด้วยกัน 2 ลักษณะ คือ 1) ความยืดหยุ่นที่เกิดขึ้นทันที (Spontaneous Flexibility) 2) ความยืดหยุ่นที่ต้องดัดแปลง (Adaptive Flexibility)

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามของ ความยืดหยุ่น ได้ว่า หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของนักศึกษาที่แสดงออกถึงการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระเป็นการคิดนอกกรอบไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคยและเป็นการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ พร้อมการเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ ได้อย่างอิสระ

#### 4.4 นิยามของจินตนาการ (Imagination)

Kaminker (2011) ได้ให้คำนิยามและตัวบ่งชี้เกี่ยวกับจินตนาการ ไว้ว่า จินตนาการไม่ได้อยู่ที่อดีตหรือปัจจุบัน จินตนาการหมายถึง การสร้างภาพในสมองที่มีความเป็นไปได้ในอนาคต ส่วนตัวบ่งชี้ของจินตนาการมีดังต่อไปนี้ 1) อารมณ์ขัน (Humor) อารมณ์ขันจะทำให้เป็นคนมีความสุข ความมีอิสระนำไปสู่จินตนาการที่สร้างสรรค์ และ 2) สติปัญญา (Intellectgent) สติปัญญาที่เป็นเลิศ เหนือกว่าปกติธรรมดา นำไปสู่การแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์

Isaksen, Dorval and Treffinger (2011) ได้ให้คำนิยามเชิงปฏิบัติการของจินตนาการและตัวบ่งชี้ไว้ว่า จินตนาการ หมายถึง มุมมอง (attitude) หรือทัศนคติที่เปิดกว้างต่อสิ่งใหม่ๆ ซึ่งคนทั่วไปคิดไม่ถึง โดยประกอบไปด้วย ความคิดใหม่ๆ (New Ideas) แนวทางใหม่ๆ (New Solutions) และการกระทำสิ่งใหม่ๆ (New Actions) สอดคล้องกับทัศนะของ Puccio, Mance & Murdock (2011) ที่กล่าวว่าจินตนาการประกอบไปด้วยตัวบ่งชี้คือ 1) ความคิดเชิงสร้างสรรค์ (Creative Thinking) 2) ความคิดใหม่ๆ (New Thoughts) และ 3) แนวทางใหม่ (New Approaches) ที่เหมาะสมตามสถานการณ์

วิเชียร วิทย์อุดม (2550) ได้ให้ทัศนะผู้นำที่ประสบความสำเร็จไว้ว่า จะต้องมึลักษณะของผู้ที่มีสติปัญญาเป็นเลิศ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความรับผิดชอบ มีการตัดสินใจที่ดี มีความสามารถในการแก้ปัญหา มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ และได้กำหนดคุณลักษณะของผู้นำที่มีจินตนาการไว้ว่า จะต้องเป็นบุคคลที่มีลักษณะการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ และเป็นบุคคลที่มีอารมณ์ขัน

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามของ จินตนาการ ได้ว่า หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของนักศึกษาที่แสดงออกถึงการมีความคิดเชิงสร้างสรรค์ มีอารมณ์ขันในการทำงานและมีสติปัญญาในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

#### 5. องค์ประกอบด้านทักษะวิสัยทัศน์ (Vision skills)

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าองค์ประกอบย่อยที่ได้จากการสังเคราะห์องค์ประกอบด้านทักษะวิสัยทัศน์ ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) การสื่อสารวิสัยทัศน์ (Communicating) และการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational) ดังนี้

##### 5.1 นิยามของการสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating)

สมิต อามสุวรรณ์ (2556) ได้นิยามว่า การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating Vision) หมายถึง การเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสิ่งที่ยากจะทำและสิ่งที่มีความเป็นไปได้นำมาสังเคราะห์เพื่อสร้างภาพในอนาคตที่พึงปรารถนาและชัดเจน

Yulk (2002) ได้ให้นิยามว่า การสร้างวิสัยทัศน์ผู้นำจะต้องสร้างเครือข่ายให้กับสมาชิกทั้งแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยผู้นำจะต้องสนใจความคิดเห็นของคนอื่นโดยเฉพาะความคิดใหม่ๆ ที่แตกต่างจากความคิดของตนเพื่อให้ได้ความคิดใหม่ที่ดีเพื่อนำมาประกอบการตัดสินใจร่วมกัน



เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2547) สำหรับการสร้างวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคนสังคมประเทศชาติและมนุษยชาติมีปรัชญาในการสร้างวิสัยทัศน์ 4 ประเด็นหลัก คือ 1) มองประเด็นแบบสหวิทยาการในการวิเคราะห์วิจัยประเด็นเรื่องใดจะต้องร่วมกันมองปัญหาโดยมุ่งที่การศึกษาหาคำตอบอย่างครบวงจรและสมดุล 2) มองประเด็นอนาคตมุ่งประเด็นไปที่อนาคตด้วยการสร้างความเข้าใจในอดีตและสามารถวิเคราะห์ปัจจุบันเพื่อนำไปสู่การวางแผนระยะยาวในอนาคตเน้นป้องกันและลดการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการไม่วางแผนระยะยาว 3) มีคำตอบที่เป็นรูปธรรมต้องมีคำตอบที่ชัดเจนเพื่อสามารถนำมาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริงได้มีไข่มุมให้เกิดการพัฒนาความเจริญทางเศรษฐกิจและวัตถุเท่านั้นแต่พัฒนาความรู้พัฒนาคนพัฒนาจิตใจพัฒนาสิ่งแวดล้อมและพัฒนาด้านอื่นๆ อย่างสมดุลและครบถ้วน และ 4) ถ่ายทอดออกไปได้เป็นความปรารถนาให้การศึกษาวิจัยที่ดำเนินการนั้นเป็นประโยชน์แก่สังคมส่วนรวมมากที่สุดข้อมูลที่เป็นรูปธรรมจะถูกนำมาย่อยให้เข้าใจมากยิ่งขึ้นและกระจายไปสู่มหาชนให้กว้างขวางที่สุดการเผยแพร่วิสัยทัศน์ที่ได้ผลจำเป็นต้องอาศัยผู้นำที่มีความสามารถในการสื่อสารและมีวาทีศิลป์ที่ดีผู้ที่สามารถเผยแพร่ให้สมาชิกรับวิสัยทัศน์ของตนได้ด้วยคำพูดและการกระทำที่เป็นตัวอย่าง

Locke (1991) ได้เสนอแนวคิดว่าการสร้างวิสัยทัศน์ของผู้นำได้มาจากวิธีการดังต่อไปนี้

- 1) การเก็บรวบรวมข้อมูลหมายถึงการสนทนาพูดคุยและฟังความคิดเห็นจากบุคคลต่างๆ ทั้งในองค์กรและนอกองค์กร
- 2) การจัดกระทำข้อมูล หมายถึง การวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลที่มีอยู่เพื่อนำไปกำหนดวิสัยทัศน์ของผู้นำซึ่งต้องอาศัยความรู้ความสามารถของผู้นำในเรื่องต่อไปนี้คือ การมีสายตายาวไกลความเข้าใจในประเพณีและวัฒนธรรมขององค์กรความเข้าใจถึงผลกระทบต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นและแนวโน้มของโลกในอนาคตความสามารถในการมองเห็นภาพรวมขององค์กรความสามารถในการคาดคะเนแรงต่อต้านอันอาจเกิดขึ้นการมีความพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนความคิดเห็นของตนเองได้ตลอดเวลา
- 3) การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ของตนออกมาเป็นถ้อยคำได้อย่างชัดเจนมีพลังในการกระตุ้นให้สมาชิกทุกคนทำงานเพื่อเป้าหมายขององค์กรทั้งนี้ถ้อยคำที่แสดงวิสัยทัศน์นั้นควรมีลักษณะกระชับชัดเจนท้าทายอนาคตมั่นคงปรารถนาที่จะบรรลุให้ได้ และ
- 4) การประเมินผลเป็นระยะ หมายถึง การทดสอบว่าวิสัยทัศน์นั้นสอดคล้องกับความรู้ความสามารถของสมาชิกในองค์กรหรือไม่ หากได้คำตอบปฏิเสธผู้นำก็ต้องนำวิสัยทัศน์นั้นมาพิจารณาเพื่อปรับเปลี่ยนต่อไป

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามของ การสร้างวิสัยทัศน์ ได้ว่า หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของนักศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการสร้างภาพอนาคตขององค์กรได้อย่างชัดเจนโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และนำมาวิเคราะห์สภาพการณ์ขององค์กรเพื่อกำหนดภาพในอนาคตที่พึงประสงค์และชัดเจนให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

## 5.2 นิยามของการสื่อสารวิสัยทัศน์ (Communicating)

Dubrin (2007) ได้กล่าวว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์ร่วมหรือการสื่อสารภาพที่ขยายความคิด ความเชื่อ แนวคิดของตนให้บุคคลที่เกี่ยวข้องได้รับรู้ เข้าใจเพื่อให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กรซึ่งเป็นที่ยอมรับของทุกคน

Baum and Locke (2004) ได้กล่าวว่า การสื่อสารวิสัยทัศน์หมายถึงกระบวนการจูงใจใจให้เกิดความเข้าใจในจุดหมายหรือเป้าหมายที่องค์กรต้องการจะไปให้ถึง โดยวิธีการพูดคุยทำความเข้าใจ และประกาศให้ทุกคนในองค์กรได้รับรู้

Zaccaro and Banks (2004) ได้กล่าวว่า การเสนอวิธีการจะแสดงให้ผู้อื่นทราบถึงวิสัยทัศน์หรืออนาคตที่เป็นไปได้ นั้น จำเป็นจะต้องสื่อสารให้ผู้อื่นรับทราบเกิดความเข้าใจและยอมรับซึ่งสามารถดำเนินการได้หลายแนวทางโดยการใช้อุปมา เช่น การใช้อุปมา การเขียนคำขวัญ การเขียนเป็นข้อความที่มีความหมาย การใช้ภาพสัญลักษณ์ใดๆ ที่เป็นตัวแทนของวิสัยทัศน์

Wilmore (2002) ได้กล่าวว่า ถ้าวางแผนการเดินทางเอาไว้แล้ว แต่ไม่บอกให้ผู้เกี่ยวข้องทราบว่าไปที่ไหน เมื่อไร เขาย่อมไม่สามารถให้ความช่วยเหลือในการเดินทางไปถึงจุดหมายได้ ดังนั้น การสื่อสารให้ทุกคนทราบ รวมทั้งเชิญชวนให้ผู้เกี่ยวข้องรับทราบและมีส่วนร่วมจึงเป็นสิ่งจำเป็นซึ่งอาจสื่อสารโดยการพูด การบอกกล่าวหรือเขียนข้อความ

จิรวรรณ เล่งพานิชย์ (2554) ได้นิยามไว้ว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงการสื่อสารให้ผู้เกี่ยวข้องมีความเข้าใจถึงวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจนโดยการเชิญให้บุคคลเหล่านี้เข้ามามีส่วนร่วม รวมทั้งการยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามของ การสื่อสารวิสัยทัศน์ ได้ว่า หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของนักศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการสื่อสารให้ผู้เกี่ยวข้องมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจนเกิดการยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ รวมถึงการโน้มน้าวจูงใจหรือกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความเข้าใจต่อวิสัยทัศน์และยอมรับในวิสัยทัศน์ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้โดยเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญกับองค์การ

## 5.3 นิยามของการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational)

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2548) ได้กล่าวถึง การสร้างแรงบันดาลใจ ว่าพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกด้วยการสื่อสารให้ผู้ตามทราบถึงความคาดหวังที่สูงของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม ด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ โดยการจูงใจให้ยึดมั่น และร่วมสานฝันต่อวิสัยทัศน์ขององค์กร ในทางปฏิบัติผู้นำมักจะใช้สัญลักษณ์และการปลุกเร้าทางอารมณ์ให้กลุ่มการทำงานร่วมกันเพื่อไปสู่เป้าหมายแทนการทำงานเพื่อประโยชน์เฉพาะตน ผู้นำจึงถือได้ว่าเป็นผู้ส่งเสริมน้ำใจแห่งการทำงานเป็นทีม ผู้นำจะพยายามจูงใจผู้ตามให้ทำงานบรรลุเกินเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการสร้างจิตสำนึกของผู้ตามให้เห็นความสำคัญว่า

เป้าหมายและผลงานนั้นจำเป็นต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา จึงจะทำให้องค์การประสบความสำเร็จ

Covey (2011) ได้กล่าวถึง การสร้างแรงบันดาลใจว่าผู้นำควรมองวิสัยทัศน์ร่วมกับผู้ตามและสร้างแรงบันดาลใจให้มีมาตรฐานสูงขึ้น สื่อสารถึงเป้าหมายในอนาคตและจัดหางานในแต่ละส่วน โดยใช้แรงจูงใจในการแสดงออก การสนับสนุนความสามารถในการสื่อสาร

Roger (2006) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในอนาคตวางเป้าหมายองค์การ และเป้าหมายส่วนบุคคลด้วยการจูงใจและแนะนำให้ผู้ตามเกิดความเชื่อ และยอมรับในวิสัยทัศน์ เป้าหมายและผลงานนั้น ควรสร้างแรงบันดาลใจและให้โอกาสแก่ผู้ตามในการเรียนรู้ และแก้ไขปัญหา

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามของ การสร้างแรงบันดาลใจ ได้ว่า หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของนักศึกษาที่แสดงออกถึงการสร้างแรงบันดาลใจให้เห็นคุณค่างาน เห็นความท้าทาย สร้างความเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้โดยให้กำลังใจและเสริมสร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการกระตุ้นจูงใจให้เกิดการทำงานเป็นทีมและมีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน

## 6. องค์ประกอบด้านทักษะความร่วมมือ (Collaboration)

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าองค์ประกอบย่อยที่ได้จากการสังเคราะห์องค์ประกอบด้านทักษะความร่วมมือ ได้แก่ การมีส่วนร่วม (Participation) ความไว้วางใจ (Trust) และแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง (Conflict Resolution) ดังนี้

### 6.1 นิยามของการมีส่วนร่วม (Participation)

เมตต์ การ์ธวิต (2553) การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรม ไม่ว่าจะเป็ทางตรงหรือทางอ้อม ในลักษณะของการร่วมรับรู้ ร่วมคิดร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ร่วมติดตามผล

สัญญา เคนาภูมิ (2551) การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่สมาชิกได้มีโอกาสร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติตามโครงการ ร่วมติดตามประเมินผลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่พึงประสงค์ ทั้งนี้ การมีส่วนร่วมจะต้องมาจากความสมัครใจ พึงพอใจ และได้รับผลประโยชน์ที่เกิดจากชุมชนโดยส่วนรวมร่วมกัน

Putti (1987) การมีส่วนร่วม หมายถึง พื้นฐานของกิจกรรมต่างๆ ที่จะส่งผลให้การบริหารจัดการมีลักษณะกว้าง ซึ่งเป็นทางหนึ่งที่จะทำให้การมีส่วนร่วมขยายไปสู่การปฏิบัติงานในระดับล่างขององค์การ

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามของ การมีส่วนร่วม ได้ว่า หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของนักศึกษาที่แสดงออกถึงการเปิดโอกาสให้สมาชิกร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผนการดำเนินกิจกรรม

ร่วมติดตามตรวจสอบ และการประเมินผลร่วมกันเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เสมอภาคนำผลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขพัฒนางานในกลุ่มให้มีความโปร่งใสและให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

## 6.2 นิยามของความไว้วางใจ (Trust)

Reynolds (1997) เห็นว่าความไว้วางใจว่าเป็นวิถีทางหนึ่งของการสะท้อนสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลในองค์กรที่แสดงถึงความแตกต่างระหว่างความสำเร็จและความล้มเหลวในสัมพันธภาพความไว้วางใจการตอบสนองต่อความไว้วางใจ มี 3 ประการ คือ 1) ความไว้วางใจต้องใช้เวลาในการพัฒนาการคงไว้ซึ่งความไว้วางใจจะต้องทำให้มีอยู่อย่างสม่ำเสมอโดยต้องมีเป้าหมายร่วมกันที่ชัดเจนและไม่มีการลงโทษ 2) ความต้องการความไว้วางใจต้องมีความอดทนความไว้วางใจในองค์กรต่ำก็จะทำให้ผลการปฏิบัติงานต่ำด้วย ถ้าความไว้วางใจในองค์กรสูงก็จะทำให้บุคลากรทุกคนได้รับมาตรฐานในการทำงานที่สูง และ 3) ความไว้วางใจจะต้องใช้ทักษะและการฝึกปฏิบัติซึ่งการพัฒนาทักษะและจิตใจจะเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อสัมพันธภาพความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน

Lumsden (2003) กล่าวไว้ว่าความไว้วางใจ (Trust) คือการรับรู้ว่าคุณคนมีความสม่ำเสมอและมีความซื่อตรง โดยปกติแล้วคนเราจะเชื่อมั่น ในคนที่แสดงให้เห็นถึงความจริงใจ (Sincerity) และจริยธรรม (Ethical) หรือมีคุณลักษณะที่บ่งบอกถึงการเป็นบุคคลที่มีคุณธรรม

Russel (2001) ได้ให้คำนิยาม ความไว้วางใจ (Trust) ไว้ว่าเป็นความรับผิดชอบต่อความผิดพลาดและการเรียนรู้จากสิ่งที่เกิดขึ้น การเปิดรับต่อการเปลี่ยนแปลงและวิธีการบริหารใหม่ๆ การมองเห็นบุคลากรทุกคนในองค์กรที่มีส่วนร่วมในการทำงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระอย่างเต็มที่

Robbins (2000) กล่าวไว้ว่า ความไว้วางใจ (Trust) มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในเครือข่ายอย่างแท้จริง สามารถปรับตัวได้ในรูปแบบต่างๆ ขององค์กร สามารถบริหารจัดการภาวะวิกฤต ลดความขัดแย้ง ลดต้นทุนความไว้วางใจเป็นแนวคิดที่ซับซ้อน เป็นสัมพันธภาพระหว่าง 2 คน อย่างสม่ำเสมอไม่ใช่เป็นบุคลิกภาพของบุคคลบางคนเกิดขึ้นระหว่างบุคคลไม่ใช่ภายในบุคคลเท่านั้น สิ่งที่บุคคลกระทำเป็นผลกระทบของระดับความไว้วางใจระหว่างผู้ให้ความไว้วางใจและผู้ถูกไว้วางใจ ซึ่งเกิดได้จากความน่าเชื่อถือเป็นการยอมรับและสนับสนุนให้ผู้ที่ถูกไว้วางใจกระทำให้ผู้อื่นโดยการเปิดเผยความคิด ความรู้สึกและปฏิกิริยา และความไว้วางใจเป็นสิ่งสำคัญ องค์กรที่บรรลุวัตถุประสงค์ระยะยาวและประสบความสำเร็จจะต้องมีการกำหนดวิธีการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมการประสานความร่วมมือและตัวบ่งชี้ระดับความไว้วางใจประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้คือ 1) การเปิดเผย (Openness) เป็นความเต็มใจในการเปิดเผยเรื่องราวต่างๆ ภายในกลุ่ม 2) การให้เกียรติ (Respect) เป็นการให้เกียรติซึ่งกันและกันภายในกลุ่ม และ 3) ความสอดคล้อง (Alignment) เป็นการร่วมมือประสานงานกันภายในกลุ่ม การเสนอความคิดเห็นและตัดสินใจร่วมกัน

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามของ ความไว้วางใจ ได้ว่า หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของ นักศึกษาที่ได้รับความคาดหวัง ความเชื่อ ความมั่นใจในความซื่อสัตย์สุจริต ความมั่นคง ความเปิดเผย ความเอาใจใส่รับผิดชอบในงาน และความคาดหวังว่านักศึกษาจะปฏิบัติตามคำพูดที่สัญญาไว้

### 6.3 นิยามของการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้ง (Conflict Resolution)

พรสุข หุ่นนิรันดร (2552) ได้นิยามว่า ความขัดแย้ง หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ที่มีลักษณะของความ ไม่เป็นมิตรหรือตรงกันข้ามหรือไม่ลงรอยกันหรือความไม่สอดคล้องกัน ลักษณะของความไม่ลงรอยกัน หรือไม่สอดคล้องกันนี้ จะเกี่ยวข้องกับประเด็นต่างๆ หลายประเด็น เช่น เป้าหมาย ความคิด ทศนคติ ความรู้สึก ค่านิยม ความสนใจ ความสัมพันธ์ เป็นต้น

สมยศ นาวิการ (2540) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความขัดแย้ง คือการไม่เห็นพ้องที่เกิดขึ้นจากความแตกต่างระหว่างบุคคลสองคน หรือกลุ่มสองกลุ่ม หรือมากกว่า ภายใต้ความขัดแย้งขององค์การ บุคคล หรือกลุ่ม อาจจะมีข้อขัดแย้งเป้าหมาย หรืองานระหว่างกัน

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2540) ความขัดแย้ง หมายถึง การที่แต่ละฝ่ายไป ด้วยกันไม่ได้ในเรื่องเกี่ยวกับความต้องการ ไม่ว่าจะจะเป็นความต้องการจริง หรือศักยภาพที่จะเกิดตามต้องการ

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามของ แก้ไขปัญหาคความขัดแย้ง ได้ว่า หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของนักศึกษาถึงการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งในการปฏิบัติหน้าที่ในเรื่องการกระทำหรือ จุดมุ่งหมายโดยแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งในด้านการปรับเปลี่ยนทัศนคติ ความรู้สึกค่านิยม ความสนใจ การยอมรับความขัดแย้ง ความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง และผู้อื่นอาจก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์

## 7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อุบล เลี้ยววาริณ (2554) ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของความเป็นครูในศตวรรษที่ 21 ตามความคาดหวังของผู้ประกอบวิชาชีพครู มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของความเป็นครูในศตวรรษที่ 21 ตามความคาดหวังของผู้ประกอบวิชาชีพครู ใน 4 ด้าน คือ ด้านการปฏิบัติงานในหน้าที่ ด้านจรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพครู ด้านสมรรถนะของครู และด้านการเตรียมตัวอยู่ในสังคมแห่งการเรียนรู้ 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความคาดหวังของครูอายุงานมาก และครูอายุงานน้อยที่มีต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของความเป็นครู ใน 4 ด้าน กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 375 คน ได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ได้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ t-test ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคาดหวังของผู้ประกอบวิชาชีพครู 1) ด้านการปฏิบัติงานในหน้าที่ครูคาดหวังในเรื่องความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ในความเป็นครู การศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ การยอมรับฟังแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ การมีความรักในวิชาชีพ การสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน การเปิดใจกว้าง

ยอมรับการเปลี่ยนแปลง และการให้ความร่วมมือในกิจกรรมของชุมชน 2) ด้านจรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพครูคาดหวังในให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ และมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ 3) ด้านสมรรถนะครู ครูคาดหวังในความสามารถใช้คอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐาน สามารถประเมินหลักสูตรได้ทั้งก่อนและหลังการใช้หลักสูตร สามารถจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน และจำแนกระดับการเรียนรู้ของผู้เรียน สามารถช่วยเหลือผู้เรียนให้เรียนรู้และพัฒนาได้ตามศักยภาพแห่งตน สามารถวัดและประเมินผลได้ตามสภาพความเป็นจริง สามารถสื่อสารได้อย่างมีคุณภาพ สามารถทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียน สามารถแสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน มีความรัก เมตตา และปรารถนาดีต่อผู้เรียน สามารถจัดทำแผนการเรียน และสามารถจัดการเรียนรู้ในสาขาวิชาเฉพาะ และ 4) ด้านการเตรียมตัวที่จะอยู่ในสังคมแห่งการเรียนรู้ครูคาดหวังในเรื่องการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองให้เป็นผู้รอบรู้ ส่วนผลการเปรียบเทียบความคาดหวังระหว่างครูที่มีอายุงานมากและครูที่มีอายุงานน้อยพบว่า ครูที่มีอายุงานน้อยมีความคาดหวังต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของความเป็นครูทั้ง 4 ด้าน คือ การปฏิบัติงานในหน้าที่ จรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพครู สมรรถนะของครู และการเตรียมตัวอยู่ในสังคมแห่งการเรียนรู้ สูงกว่าครูที่มีอายุงานมาก

นพพร ชลารักษ์ (2558) ได้นำเสนอเกี่ยวกับเรื่อง บทบาทของครูกับการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 ความว่า การเปลี่ยนแปลงในยุคศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อวิถีชีวิตของคนในสังคม ระบบการศึกษาจึงจำเป็นต้องพัฒนาเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนี้ด้วย เดิมการศึกษามุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีทักษะเพียงอ่านออกเขียนได้ (Literacy) เท่านั้น แต่สำหรับในศตวรรษที่ 21 ต้องมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ การปฏิบัติ และการสร้างแรงบันดาลใจ ไปพร้อมกัน กล่าวคือ จะไม่เป็นเพียงผู้รับ (Passive Learning) อีกต่อไป แต่ผู้เรียนต้องฝึกการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติและการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง (Active Learning) โดยมีครูเป็น “โค้ช” ที่คอยออกแบบการเรียนรู้ ช่วยให้ผู้เรียนบรรลุผลได้ ประการสำคัญ คือ ครูในศตวรรษที่ 21 จะต้องไม่ตั้งตนเป็น “ผู้รู้” แต่ต้องแสวงหาความรู้ไปพร้อมๆ กันกับผู้เรียนในขณะเดียวกัน

ฤตินันท์ สมุทรทัย (2556) ทำการวิจัยเรื่อง การวิจัยนำร่องการพัฒนาหลักสูตรการผลิตครูสำหรับศตวรรษที่ 21 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์และเปรียบเทียบหลักสูตรการผลิตครูที่ใช้ในปัจจุบันของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่กับแนวคิดหลักสูตรสำหรับอนาคตที่เกี่ยวข้องสอดคล้องกับการผลิตครูสำหรับศตวรรษที่ 21 เพื่อพัฒนาหลักสูตรการผลิตครูสำหรับศตวรรษที่ 21 และเพื่อจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายในการพัฒนาหลักสูตรการผลิตครูสำหรับศตวรรษที่ 21 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย อาจารย์ เจ้าหน้าที่ ผู้บริหารคณะฯ และนักศึกษาที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรการผลิตครูของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปีการศึกษา 2555 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ คำนวณค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ (1) ผลการสังเคราะห์แนวคิดที่เกี่ยวกับการผลิตครูสำหรับศตวรรษที่ 21 พบว่าองค์ประกอบของหลักสูตรการผลิตครูสำหรับศตวรรษที่ 21 ควรมี 5 องค์ประกอบคือ 1) ความสามารถพื้นฐานทางจริยธรรม (Ethical Underpinning) 2) ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิต (Knowledge) 3) ความสามารถในการคิด (Thinking) 4) ความสามารถในการนำตนเอง (Leadership) และ 5) สมรรถนะที่จำเป็นในการประกอบวิชาชีพครู (Competency) โดยเขียนในรูปของสมการได้ว่า Well-educatedness = E (K +

T + L + C) และจากการวิเคราะห์และเปรียบเทียบหลักสูตรการผลิตครูของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ที่ใช้ในปัจจุบันกับแนวคิดองค์ประกอบของหลักสูตรการผลิตครูสำหรับศตวรรษที่ 21 พบว่ามีความสอดคล้องกัน แต่ในการนำแนวคิดหลักสูตรไปปฏิบัติยังไม่สามารถพัฒนาผู้เรียนได้ ครอบคลุมทุกองค์ประกอบในทุกวิชาของหลักสูตร (2) ผลการนำแนวคิดหลักสูตรการผลิตครูสำหรับศตวรรษที่ 21 ไปพัฒนาและทดลองใช้ในการจัดการเรียนการสอนกับนักศึกษาแล้วพบว่า สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะตามองค์ประกอบของหลักสูตรการผลิตครูสำหรับศตวรรษที่ 21 ได้เป็นอย่างดี (3) ผลการศึกษาข้อเสนอเชิงนโยบายในการพัฒนาหลักสูตรการผลิตครูสำหรับศตวรรษที่ 21 ได้เป็นอย่างดี ดังนี้ 1) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการผลิตครู เช่น สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (สกศ.) สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา สภาคณบดีคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ควรเข้ารับแนวคิดการพัฒนาหลักสูตรการผลิตครูสำหรับศตวรรษที่ 21 ได้จากการวิจัยครั้งนี้โดยร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์และแนวทางการจัดการศึกษาด้านวิชาชีพครูให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน 2) หน่วยงานที่รับผิดชอบต่อการพัฒนาหลักสูตรการผลิตครู ได้แก่ 2.1 คณะศึกษาศาสตร์/ครุศาสตร์ เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในการผลิตครูโดยตรง ควรกำหนดเป้าหมายของการผลิตครูและกำหนดคุณลักษณะที่สำคัญเพื่อเป็นเอกลักษณ์ของบัณฑิตครูโดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการผลิตบัณฑิต รวมทั้งการสร้างความร่วมมือและความเข้าใจที่ตรงกันให้กับบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการผลิตบัณฑิตครูสำหรับศตวรรษที่ 21 2.2 สาขาวิชาต่าง ๆ ที่เป็นผู้รับผิดชอบในการพัฒนาหลักสูตรของสาขาวิชาควรทำความเข้าใจในเป้าหมายการผลิตครูและคุณลักษณะของบัณฑิตครูสำหรับศตวรรษที่ 21 เพื่อนำไปใช้ในการจัดทำหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้ 2.3 อาจารย์ผู้สอนควรทำความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมาย วัตถุประสงค์ โครงสร้าง และการนำหลักสูตรไปใช้ โดยเน้นการจัดการเรียนรู้เพื่อให้นักศึกษาเกิดทักษะครูเพื่อศิษย์ไทยในศตวรรษที่ 21 ที่ยึดหลัก “สอนน้อย เรียนมาก” เช่นการออกแบบการจัดการเรียนรู้แบบ PBL หรือ RBL ฯลฯ

### บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีวิธีดำเนินการวิจัยโดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ

นักศึกษา ชั้นปีที่ 1 – 4 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 2,544 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ

นักศึกษา ชั้นปีที่ 1 – 4 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2562 ขนาดของจำนวนกลุ่มตัวอย่างหาได้จากสูตรของทาโรยามาเน (Taro Yamane') แบ่งเป็นชั้นปีละ 120 คน รวมจำนวน 480 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Random Sampling) หน่วยที่ใช้ในการสุ่ม คือ ห้องเรียน คณะผู้วิจัยสามารถเก็บข้อมูลมาได้จำนวน 377 คน ซึ่งยังอยู่ในเกณฑ์ตามสูตรข้างต้น

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม เรื่อง ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีทั้งหมด 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 สถานภาพของนักศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ประกอบด้วย เพศ สาขาวิชา และชั้นปีที่เรียน และตอนที่ 2 การสอบถามเกี่ยวกับทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ตามองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ คือ ทักษะการสื่อสาร (Communication skills) ทักษะความคิดสร้างสรรค์ (Creative skills) ทักษะวิสัยทัศน์ (Vision skills) และทักษะความร่วมมือ (Collaboration skills)



## การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

คณะผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารในการสร้างเครื่องมือดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวกับทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21
2. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ
3. กำหนดกรอบโครงสร้างของสิ่งที่จะศึกษาในแบบสอบถาม
4. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือคือ แบบสอบถาม ซึ่งมีดำเนินการสร้างดังนี้

4.1 สร้างข้อคำถามของแบบประเมินให้ครอบคลุมกับกรอบโครงสร้างของสิ่งที่จะศึกษา

4.2 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณา เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) โดยเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ได้แก่

1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ ร.ต. ดร.อริญ ชูยกระเดื่อง อาจารย์ประจำสาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการศึกษาและประเมินผล

2) อาจารย์ ดร.อพันธ์ พูลพุกธา อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการศึกษาและประเมินผล

3) อาจารย์ ดร.อนุสรณ์ จันทร์ประทีกซ์ อาจารย์ประจำสาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการศึกษาและประเมินผล

ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับโครงสร้างของทฤษฎี ตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมของการใช้ภาษาในข้อคำถาม จากนั้นนำมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (IOC) ถ้าข้อคำถามมีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป จะคัดเลือกไว้ใช้ถ้าต่ำกว่าจะตัดทิ้ง แล้วสร้างใหม่ให้ครบตามโครงสร้าง

4.3 นำแบบประเมินที่ได้รับคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญไปปรับปรุงแก้ไข แล้วจัดพิมพ์และนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

4.4 วิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

4.5 วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก โดยใช้ค่า การหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (item-total correlation) ซึ่งคำนวณได้จากสูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

4.6 นำแบบประเมินที่ได้จากการวิเคราะห์เสร็จแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข แล้วจัดพิมพ์เป็นฉบับจริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากนักศึกษา คณะครุศาสตร์ จำนวน 480 คน โดยได้รับความกรุณาจากอาจารย์ในคณะครุศาสตร์ ที่สอนนักศึกษาในแต่ละชั้นปี ช่วยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้อง พบว่า ได้รับกลับคืนมาจำนวน 377 ฉบับ ที่นักศึกษาตอบแบบสอบถามได้ครบสมบูรณ์ทุกข้อ คณะผู้วิจัยจึงนำมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ตามองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ คือ ทักษะการสื่อสาร (Communication skills) ทักษะความคิดสร้างสรรค์ (Creative skills) ทักษะวิสัยทัศน์ (Vision skills) และทักษะความร่วมมือ (Collaboration skills) ที่เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีการกำหนดคะแนนและแปลความหมายไว้ดังนี้

1.1 กำหนดความหมายของคะแนนของตัวเลือกแบบประเมินแต่ละข้อกำหนดดังนี้

(บุญชม ศรีสะอาด, 2543)

| ระดับความคิดเห็น | คะแนน |
|------------------|-------|
| มากที่สุด        | 5     |
| มาก              | 4     |
| ปานกลาง          | 3     |
| น้อย             | 2     |
| น้อยที่สุด       | 1     |

1.2 เกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ยจากข้อคำถามจากแบบประเมิน แปลความหมายค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์สรุป (บุญชม ศรีสะอาด, 2543) ดังนี้

| ค่าเฉลี่ย | ความหมาย   |
|-----------|------------|
| 4.51-5.00 | มากที่สุด  |
| 3.51-4.50 | มาก        |
| 2.51-3.50 | ปานกลาง    |
| 1.51-2.50 | น้อย       |
| 1.00-1.50 | น้อยที่สุด |

2. ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ระหว่างแต่ละชั้นปี วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

## สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

### 1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1 ค่าเฉลี่ย ( Mean :  $\bar{X}$  ) เป็นการหาค่ากลางจากการนำข้อมูลทั้งหมดมารวมกันแล้วหารด้วยจำนวนข้อมูล บางทีเรียกค่าเฉลี่ยว่า ตัวกลางเลขคณิต (arithmetic mean) การหาค่าเฉลี่ยเหมาะสมสำหรับข้อมูลที่วัดในระดับอันดับขึ้นไป และมีการแจกแจงเป็นปกติหรือใกล้เคียงกับปกติ สูตรการหาค่าเฉลี่ยมีดังนี้ (ไพศาล วรคำ, 2559)

$$\bar{X} = \frac{\sum_{i=1}^n X_i}{n}$$

เมื่อ  $\bar{X}$  เป็นค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง  
 $X_i$  เป็นผลรวมของคะแนนทุกตัวในกลุ่ม  
 $n$  เป็นจำนวนสมาชิกของกลุ่มตัวอย่าง

1.2 วิเคราะห์หาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) หมายถึง ค่าเฉลี่ยของข้อมูลที่เบี่ยงเบนไปจากค่าเฉลี่ยของกลุ่ม ที่พิจารณาจากค่ารากที่สองของกำลังสองเฉลี่ย (root mean square) ซึ่งคำนวณได้จากสูตรต่อไปนี้ (ไพศาล วรคำ, 2559)

$$S = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (X_i - \bar{X})^2}{n - 1}}$$

เมื่อ  $S$  เป็นส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง  
 $\bar{X}$  เป็นค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง  
 $X_i$  เป็นคะแนนของคนที่  $i$   
 $n$  เป็นจำนวนสมาชิกของกลุ่มตัวอย่าง

### 2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พิจารณาจากความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมหรือตัวชี้วัดกับข้อคำถามที่สร้างขึ้น เรียกว่า ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index : IOC) (ไพศาล วรคำ, 2559)

$$IOC = \frac{\sum R}{n}$$

|       |          |   |
|-------|----------|---|
| เมื่อ | $IOC$    | เป็นดัชนีความสอดคล้อง   |
|       | $\sum R$ | เป็นคะแนนระดับความสอดคล้องที่ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนประเมินในแต่ละข้อ |
|       | $n$      | เป็นจำนวนผู้เชี่ยวชาญที่ประเมินความสอดคล้องในข้อนั้น              |

2.2 วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดทั้งฉบับ จากการวิเคราะห์หาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ( $\alpha$  - Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right]$$

|       |              |     |                             |
|-------|--------------|-----|-----------------------------|
| เมื่อ | $\alpha$     | แทน | ค่าความเชื่อมั่น            |
|       | $K$          | แทน | จำนวนข้อสอบของแบบสอบถาม     |
|       | $\sum S_i^2$ | แทน | ผลรวมของความแปรปรวนแต่ละข้อ |
|       | $S_i^2$      | แทน | ความแปรปรวนของคะแนนรวม      |

2.3 การหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) การหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (item-total correlation) ซึ่งคำนวณได้จากสูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ดังนี้ (ไพศาล วรคำ, 2559 : 303)

$$r_{xy'} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

|       |           |  |
|-------|-----------|--|
| เมื่อ | $r_{xy'}$ | เป็นดัชนีอำนาจจำแนก  |
|       | $X$       | เป็นคะแนนรายข้อ  |
|       | $Y'$      | เป็นคะแนนรวมที่หักคะแนนข้อนี้ ออกแล้ว $Y' = Y - X$<br>เมื่อ $Y$ เป็นคะแนนรวม |
|       | $n$       | เป็นจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม   |

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิจัยครั้งนี้ คณะผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันในการสื่อความหมาย ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของสัญลักษณ์ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

|           |     |  |
|-----------|-----|--|
| $\bar{X}$ | แทน | ค่าเฉลี่ย (Mean)                             |
| S         | แทน | ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) |
| F         | แทน | ความถี่ (Frequency)                          |
| P         | แทน | ค่าร้อยละ (Percent)                          |
| L         | แทน | องค์ประกอบของทักษะภาวะผู้นำ                  |
| df1       | แทน | ขั้นแห่งความเสรีระหว่างกลุ่ม                 |
| df2       | แทน | ขั้นแห่งความเสรีภายในกลุ่ม                   |
| Sig.      | แทน | ค่าความน่าจะเป็น (Significant)               |
| *         | แทน | ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05             |

#### ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ คณะผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม เรื่อง ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสภาพของนักศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม แบ่งตามระดับชั้นปี

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

**ตอนที่ 1** ข้อมูลสถานภาพของนักศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
ข้อมูลสถานภาพของนักศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
ประกอบด้วย เพศและระดับชั้นปี

**ตารางที่ 1** ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษา คณะครุศาสตร์

| สถานภาพ   |      | F   | P      |
|-----------|------|-----|--------|
| 1. เพศ    | ชาย  | 118 | 31.30  |
|           | หญิง | 259 | 68.70  |
| รวม       |      | 377 | 100.00 |
| 2. ชั้นปี | 1    | 69  | 18.30  |
|           | 2    | 102 | 27.10  |
|           | 3    | 67  | 17.80  |
|           | 4    | 139 | 36.90  |
|           | รวม  | 377 | 100.00 |

จากตารางที่ 2 พบว่า สถานภาพของนักศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ประกอบด้วย เพศหญิง จำนวน 259 คน คิดเป็นร้อยละ 68.70 และเพศชาย จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 31.30 ระดับชั้นปี 1 จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 18.30 ระดับชั้นปี 2 จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 27.10 ระดับชั้นปี 3 จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 17.80 และระดับชั้นปี 4 จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 36.90

**ตอนที่ 2** ผลการวิเคราะห์ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษา คณะครุศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษา คณะครุศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

ตารางที่ 2 ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ

มหาสารคาม

| องค์ประกอบ                                     | $\bar{x}$ | S    | แปลความหมาย |
|--|-----------|------|-------------|
| 1. ทักษะการสื่อสาร<br>(Communication skills)   | 4.21      | .562 | มาก         |
| 2. ทักษะความคิดสร้างสรรค์<br>(Creative skills) | 4.16      | .642 | มาก         |
| 3. ทักษะวิสัยทัศน์<br>(Vision skills)          | 4.30      | .525 | มาก         |
| 4. ทักษะความร่วมมือ<br>(Collaboration skills)  | 4.33      | .561 | มาก         |
| รวม  | 4.30      | .526 | มาก         |

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการวิเคราะห์ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทักษะความร่วมมือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .561 อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ทักษะความคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .642 อยู่ในระดับมาก และค่าเฉลี่ยรวมมีค่าเท่ากับ 4.30 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .526 อยู่ในระดับมาก

2.2 ผลการวิเคราะห์ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม แบ่งตามองค์ประกอบและระดับชั้นปี ดังนี้

ตารางที่ 3 ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ

มหาสารคาม

| องค์ประกอบ                                     | ชั้นปีที่ | $\bar{x}$ | S     | แปลความหมาย |
|--|-----------|-----------|-------|-------------|
| 1. ทักษะการสื่อสาร<br>(Communication skills)   | 1         | 4.28      | .572  | มาก         |
|  | 2         | 4.16      | .606  | มาก         |
|  | 3         | 4.09      | .476  | มาก         |
|  | 4         | 4.27      | .556  | มาก         |
| 2. ทักษะความคิดสร้างสรรค์<br>(Creative skills) | 1         | 4.38      | .584  | มาก         |
|  | 2         | 4.18      | .612  | มาก         |
|  | 3         | 3.90      | .710  | มาก         |
|  | 4         | 4.17      | .618  | มาก         |
| 3. ทักษะวิสัยทัศน์<br>(Vision skills)          | 1         | 4.35      | .590  | มาก         |
|  | 2         | 4.32      | .506  | มาก         |
|  | 3         | 4.16      | .525  | มาก         |
|  | 4         | 4.32      | .500  | มาก         |
| 4. ทักษะความร่วมมือ<br>(Collaboration skills)  | 1         | 4.43      | .509  | มาก         |
|  | 2         | 4.33      | .594  | มาก         |
|  | 3         | 4.22      | .566  | มาก         |
|  | 4         | 4.34      | .555  | มาก         |
| รวม  |           | 4.30      | 0.526 | มาก         |

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการวิเคราะห์ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทักษะความร่วมมือ ของนักศึกษาระดับชั้นปีที่ 1 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .509 อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ทักษะความคิดสร้างสรรค์ ของนักศึกษาระดับชั้นปีที่ 3 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .710 อยู่ในระดับมาก



**ตอนที่ 3** ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของ นักศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ดังนี้

3.1 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) การทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวน (Homogeneity of variance test) ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของ นักศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม แบ่งตามระดับชั้นปี ดังนี้

**ตารางที่ 4** ผลการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวน (Homogeneity of variance test)

|    | Levene Statistic | df1 | df2 | Sig. |
|----|------------------|-----|-----|------|
| L1 | 1.601            | 3   | 373 | .189 |
| L2 | 1.106            | 3   | 373 | .346 |
| L3 | 2.152            | 3   | 373 | .093 |
| L4 | 1.048            | 3   | 373 | .371 |

จากตารางที่ 4 ผลการทดสอบ Homogeneity of variances พบว่า ค่าสถิติของ Levene ทุกด้าน มีค่า Sig. มากกว่าระดับนัยสำคัญของการทดสอบ ( $\alpha=.05$ ) ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 4 กลุ่มเท่ากัน

3.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของ นักศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม แบ่งตามองค์ประกอบและระดับชั้นปี ดังนี้

**ตารางที่ 5** ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA)

|    | Sum of Squares | df      | Mean Square | F     | Sig.  |      |
|----|----------------|---------|-------------|-------|-------|------|
| L1 | Between Groups | 2.012   | 3           | .671  | 2.139 | .095 |
|    | Within Groups  | 116.934 | 373         | .313  |       |      |
|    | Total          | 118.946 | 376         |       |       |      |
| L2 | Between Groups | 7.969   | 3           | 2.656 | 6.737 | .000 |
|    | Within Groups  | 147.072 | 373         | .394  |       |      |
|    | Total          | 155.041 | 376         |       |       |      |
| L3 | Between Groups | 1.506   | 3           | .502  | 1.832 | .141 |
|    | Within Groups  | 102.173 | 373         | .274  |       |      |
|    | Total          | 103.679 | 376         |       |       |      |

|                  | Sum of Squares | df  | Mean Square | F     | Sig. |
|------------------|----------------|-----|-------------|-------|------|
| Between Groups   | 1.424          | 3   | .475        | 1.514 | .210 |
| L4 Within Groups | 116.964        | 373 | .314        |       |      |
| Total            | 118.389        | 376 |             |       |      |

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ ANOVA พบว่า ค่า Sig. ขององค์ประกอบที่ 2 มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญของการทดสอบที่  $\alpha=.05$  ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

3.3 ผลการเปรียบเทียบพหุ (Multiple Comparisons) ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการของ Turkey และ Scheffe' ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม แบ่งตามองค์ประกอบและระดับชั้นปี ดังนี้

ตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ขององค์ประกอบที่ 2

| Multiple Comparisons |       |       |                       |            |       |
|----------------------|-------|-------|-----------------------|------------|-------|
| Dependent Variable   | (I) g | (J) g | Mean Difference (I-J) | Std. Error | Sig.  |
| L2 Tukey HSD         | 1     | 2     | .20034                | .09788     | .173  |
|                      |       | 3     | .48129*               | .10770     | .000  |
|                      |       | 4     | .20775                | .09247     | .113  |
|                      | 2     | 1     | -.20034               | .09788     | .173  |
|                      |       | 3     | .28095*               | .09875     | .024  |
|                      |       | 4     | .00741                | .08187     | 1.000 |
|                      | 3     | 1     | -.48129*              | .10770     | .000  |
|                      |       | 2     | -.28095*              | .09875     | .024  |
|                      |       | 4     | -.27354*              | .09339     | .019  |
|                      | 4     | 1     | -.20775               | .09247     | .113  |
|                      |       | 2     | -.00741               | .08187     | 1.000 |
|                      |       | 3     | .27354*               | .09339     | .019  |

| Dependent Variable | (I) g | (J) g | Mean Difference (I-J) | Std. Error | Sig.  |
|--------------------|-------|-------|-----------------------|------------|-------|
| L2 Scheffe         | 1     | 2     | .20034                | .09788     | .243  |
|                    |       | 3     | .48129*               | .10770     | .000  |
|                    |       | 4     | .20775                | .09247     | .170  |
|                    | 2     | 1     | -.20034               | .09788     | .243  |
|                    |       | 3     | .28095*               | .09875     | .046  |
|                    |       | 4     | .00741                | .08187     | 1.000 |
|                    | 3     | 1     | -.48129*              | .10770     | .000  |
|                    |       | 2     | -.28095*              | .09875     | .046  |
|                    |       | 4     | -.27354*              | .09339     | .037  |
|                    | 4     | 1     | -.20775               | .09247     | .170  |
|                    |       | 2     | -.00741               | .08187     | 1.000 |
|                    |       | 3     | .27354*               | .09339     | .037  |

\*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

จากตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบพหุในกรณีที่มีความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างเท่ากันโดยใช้การทดสอบของ Tukey และ Scheffe' พบว่า องค์ประกอบที่ 2 ทักษะความคิดสร้างสรรค์ของนักศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีค่าเฉลี่ยต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม คณะผู้วิจัยขอเสนอรายละเอียดในบทนี้ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. สรุปผล
3. อภิปรายผล
4. ข้อเสนอแนะ

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ตามองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ คือ ทักษะการสื่อสาร (Communication skills) ทักษะความคิดสร้างสรรค์ (Creative skills) ทักษะวิสัยทัศน์ (Vision skills) และทักษะความร่วมมือ (Collaboration skills)

2. เพื่อเปรียบเทียบทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ในแต่ละชั้นปี ตามองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ คือ ทักษะการสื่อสาร (Communication skills) ทักษะความคิดสร้างสรรค์ (Creative skills) ทักษะวิสัยทัศน์ (Vision skills) และทักษะความร่วมมือ (Collaboration skills)

#### สรุปผล

ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

#### 1. ผลการวิเคราะห์ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

1.1 ผลการวิเคราะห์ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ทักษะความร่วมมือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .561 อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ทักษะความคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .642 อยู่ในระดับมาก และค่าเฉลี่ยรวมมีค่าเท่ากับ 4.30 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .526 อยู่ในระดับมาก

1.2 ผลการวิเคราะห์ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม แบ่งตามองค์ประกอบและระดับชั้นปี พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ย สูงที่สุด คือ ทักษะความร่วมมือ ของนักศึกษาระดับชั้นปีที่ 1 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 ค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานเท่ากับ .509 อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ทักษะความคิดสร้างสรรค์ ของนักศึกษาระดับชั้นปีที่ 3 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .710 อยู่ในระดับมาก

**2. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของ นักศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม** พบว่า องค์ประกอบที่ 2 ทักษะความคิดสร้างสรรค์ของนักศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีค่าเฉลี่ยต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### อภิปรายผล

จากสรุปผลการวิจัยข้างต้น มีประเด็นที่น่าสนใจมาอภิปรายดังนี้

**1. ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม** พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ทักษะความร่วมมือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .561 อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ทักษะความคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .642 อยู่ในระดับมาก และค่าเฉลี่ยรวมมีค่าเท่ากับ 4.30 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .526 อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า นักศึกษา มีคุณลักษณะด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกับกลุ่มบุคคลอื่นๆ ได้ดี มีการสนับสนุนสมาชิกร่วมคิดร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผนงาน ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลแบบมีส่วนร่วม นำผลการประเมินมาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนางาน รวมทั้งใช้หลักการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานที่โปร่งใส ตรวจสอบได้และให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ในด้านความไว้วางใจ นักศึกษาสามารถสร้างความเชื่อมั่นในการบริหารงาน และปฏิบัติตามข้อตกลงที่ให้ไว้อย่างเคร่งครัด มีความซื่อตรงต่อตนเองและหน้าที่ มีหลักการปฏิบัติงานที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีความจริงใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยไม่หวังผลตอบแทน และแสดงความรับผิดชอบ เมื่องานในหน้าที่ผิดพลาด และด้านแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง นักศึกษามีการวิเคราะห์ถึงสาเหตุปัญหาความขัดแย้งในกลุ่ม ร่วมกันเลือกวิธีการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของกลุ่มอย่างสร้างสรรค์ และใช้วิธีการประนีประนอมจากทุกฝ่ายโดยสันติวิธี เพื่อแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น

**2. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม** พบว่า องค์ประกอบที่ 2 ทักษะความคิดสร้างสรรค์ของนักศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีค่าเฉลี่ยต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่า นักศึกษาชั้นปีที่ 3 มีทักษะความคิดสร้างสรรค์แตกต่างจากนักศึกษาชั้น

ปีที่ 1 ปีที่ 2 และปีที่ 4 นั่นคือ นักศึกษาชั้นปีที่ 3 มีคุณลักษณะด้านความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ผลงานใหม่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง พร้อมเผชิญกับสถานการณ์ต่างๆ และการกล้าตัดสินใจการสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ด้านความท้าทาย นักศึกษามีความเชื่อมั่นต่อการทำงานที่มุ่งเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ กล้าตัดสินใจในสถานะที่มีความเสี่ยงสูง มีความพร้อมรับสิ่งใหม่ โดยไม่กลัวต่อความผิดพลาด และมีเป้าหมายในการทำงานที่ยิ่งใหญ่ ด้านความยืดหยุ่น นักศึกษาสามารถคิดหาคำตอบอย่างอิสระไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ ปรับเปลี่ยนแผนการปฏิบัติงานตามความเหมาะสม สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลง และเปิดใจรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้อื่น ด้านจินตนาการ นักศึกษามีความคิดเชิงสร้างสรรค์ในการพัฒนางาน มีความคิดไตร่ตรอง สุขุม รอบคอบในการปฏิบัติงาน มีอารมณ์ขันเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน สร้างบรรยากาศการทำงานสนุกสนาน ไม่เครียดกับงาน และมีสติปัญญาในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ แตกต่างจากนักศึกษาชั้นปีอื่นๆ

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะสำหรับอาจารย์ และผู้บริหารที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับ คุณลักษณะของความเป็นครูในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาวิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ซึ่งส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและการผลิตครู ควรตระหนักในความสำคัญดังกล่าว โดยจัดการฝึกอบรม หรือให้ความรู้แก่นักศึกษาวิชาชีพครู ที่จะเข้าสู่วิชาชีพในอนาคต

### 2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาความคาดหวังกับผู้ประกอบวิชาชีพครู ครูเอกชน ผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มผู้ปกครอง และนักเรียน ที่มีต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของความเป็นครูเพื่อได้ผลในภาพรวมที่สามารถใช้ข้อมูลในการวางแผนพัฒนาคุณภาพของผู้ประกอบวิชาชีพครูให้มีความทันสมัยและตรงกับความต้องการของสังคมมากยิ่งขึ้นต่อไป

## บรรณานุกรม

- กรรณิกา เรตมอนด์. (2559). ตัวบ่งชี้ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. ดุษฎีนิพนธ์สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- กรรณจिया สุขรุ่ง และคณะ. (2558). ผู้นำที่แท้แห่งศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กสทช. (2556). เพื่อผู้บริโภคสื่อวิทยุ – โทรทัศน์. สืบค้น 23 กรกฎาคม 2562, เข้าถึงได้จาก <http://bcp.nbtc.go.th/knowledge/detail/306>
- กิดานันท์ มลิทอง. (2548). เทคโนโลยีการศึกษาและนวัตกรรม. กรุงเทพฯ: อรุณการพิมพ์.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2547). ยอดมนุษย์ : ลักษณะชีวิต พิชิตความสำเร็จ. กรุงเทพฯ : ชัคเชส มีเดีย.
- \_\_\_\_\_. (2553). การคิดสร้างสรรค์. กรุงเทพฯ : ชัคเชส มีเดีย.
- จินตนา ตันสุวรรณนนท์. (2550). ผลการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการรู้เท่าทันสื่อของนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. ปรินฤานิพนธ์วิทยาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จิตติมา วรรณศรี. (2550). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยนเรศวร.
- จิรพงษ์ โพพันธ์. (2558). ครูไอที : นิยามการนำเสนอข้อมูล. สืบค้น 30 มิถุนายน 2562, เข้าถึงได้จาก <http://www.krui3.com/content/presentation/7982>
- จิรวรรณ เล่งพานิชย์. (2554). โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เทพ สงวนกิตติพันธ์. (2552). เทคนิคในการนำเสนอ. สืบค้น 30 มิถุนายน 2562, เข้าถึงได้จาก [http://www.stou.ac.th/Offices/rdec/udon/main/societies3\\_4\\_52.html](http://www.stou.ac.th/Offices/rdec/udon/main/societies3_4_52.html)
- ธัญวิทย์ ศรีจันทร์ และคณะ. (2559). การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของกรรมการองค์กรนิสิตนักศึกษา. วารสารวิธีวิทยาการวิจัย ปีที่ 29 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม 2559). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธีระ ฤกษ์เจริญ. (2553). การบริหารโรงเรียนยุคลูปการศึกษ. กรุงเทพมหานคร: ข้าวฟ่าง.
- นายมีเดียไทยแลนด์. (2558). บทสรุปการนำเสนอคืออะไร. สืบค้น 10 สิงหาคม 2562, เข้าถึงได้จาก <http://mediathailand.blogspot.com/2012/05/blog-post.html>
- ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ. (2551). การพัฒนาการคิด. กรุงเทพฯ : 191 เทคนิคพรินติ้ง.
- พรทิพย์ เย็นจะบก. (2552). ถอดรหัสลับความคิดเพื่อการรู้เท่าทันสื่อ : คู่มือการเรียนรู้เท่าทันสื่อ. กรุงเทพมหานคร: ออฟเซ็ทครีเอชั่น.
- พรสุข หุ่นนิรันดร์. (2552). หนังสือเรียน รายวิชาพื้นฐาน สุขศึกษา ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4. กรุงเทพฯ : อักษรเจริญ.

- พันธ์ศักดิ์ พลสารรัมย์. (2555). เอกสารประกอบการบรรยายวิชาภาวะผู้นำ. คณะครุศาสตร์  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2557). ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21: ต้องก้าวให้พ้นกับดักของตะวันตก.  
กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มานิต ศุทธสกุล. (2558). เทคนิคการนำเสนออย่างมืออาชีพ. สืบค้น 30 กรกฎาคม 2562, เข้าถึงได้จาก  
[http://www.jobmarket.co.th/detail\\_content.php?dd=2883](http://www.jobmarket.co.th/detail_content.php?dd=2883)
- มูลนิธิอินเทอร์เน็ตร่วมพัฒนาไทย. (2555). รู้เท่าทันสื่อ ICT. สืบค้น 10 สิงหาคม 2562, เข้าถึงได้จาก  
[http://inetfoundation.or.th/icthappy/download/learn/pdf/1.ICT\\_Book1.pdf](http://inetfoundation.or.th/icthappy/download/learn/pdf/1.ICT_Book1.pdf)
- เมตต์ การุณจิต. (2553). การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม : ประชาชน องค์กรปกครองส่วน  
ท้องถิ่น และราชการ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : บุ๊คพอยท์.
- วรวิทย์ นิเทศศิลป์. (2551). สื่อการสอน. ปทุมธานี: สกายบู้ส์.
- วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา. (2543). การพัฒนานิสิตนักศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร:  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). วิธีการสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิสดศรี สฤษดิ์วงศ์.
- วิเชียร วิทยอดม. (2550). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2555). ผู้บริหารโรงเรียน : สามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มี  
ประสิทธิผล. ขอนแก่น: คลังนานาชาติธรรม
- ศศิกานต์ บรรเทา. (2557). ความหมายและองค์ประกอบการนำเสนอผลงาน. สืบค้น 30 มิถุนายน  
2562, เข้าถึงได้จาก <https://bcp.nbtc.go.th/knowledge/detail/306>
- สมิต อามสุวรรณ์. (2556). ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบร่วมพลังของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา.  
วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิต  
วิทยาลัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สหชาติ สรรพคุณ. (2549). เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต. สำนักงานพระพุทธ  
ศาสนาแห่งชาติ; กรุงเทพฯ.
- สัญญา เคนาภูมิ. (2551). ความสำเร็จของวิสาหกิจชุมชนใน 4 จังหวัดชายแดนลุ่มน้ำโขง. วิทยานิพนธ์  
รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สำเนา ขจรศิลป์. (2538). มิติใหม่ของกิจการนักศึกษา 2: การพัฒนานักศึกษา. กรุงเทพมหานคร:  
มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- สุเทพพงศ์ ศรีวัฒน์. (2548). ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและปฏิบัติ : ศาสตร์และศิลป์สู่ความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์.  
พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : วิรัตน์ เอ็ดดูเคชั่น.



- สุพรรณณี ชะโลทร และเกษมวัฒน์ เปรมกมล. (2553). หนังสือเรียนรายวิชาพื้นฐานประวัติศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ประสานมิตร.
- เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. (2540). “ภาวะผู้นำ” ในการประมวลสารทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหาร การศึกษาหน่วยที่ 5-8. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- Allen K. E., Bordas J., Hickman G., Matusak L. R., Sorenson G., & Whitmire K. (2012). Leadership in the twenty-first century. New York, NY: Warner Books.
- Baum, R. J. and Locke, E. A. (2004). The Relationship of Entrepreneurial Traits, Skill And Motivation to subsequent Venture Growth. *Journal of Applied Psychology*, 89, 587-589.
- Canton, J. (2006). The extreme future: The top trends that will reshape the world in The next 20 years. United States of America: Pengium group.
- Coon, D. (1986). Introduction to Psychology. (5<sup>th</sup> ed.). St. Paul Mn.: West.
- Concelman, J. (2005). Development Dimensions International : Optimizing your Leadership Pipeline for People Leaders. [np.]: Athena Pr.
- Coughlin, D. (2005). Corporate catalysts. NJ USA. Career Press, 3 Tice Rd. Franklin Lakes.
- Covey, S. M. R. (2011). Policing at the Speed of Trust. Retrieved July 4, 2012, from [http://www.policechiefmagazine.org/magazine/index.cfm?fuseaction=display\\_arch&article\\_id=2500&issue\\_id=102011](http://www.policechiefmagazine.org/magazine/index.cfm?fuseaction=display_arch&article_id=2500&issue_id=102011)
- Dimmock C., & Walker A. (2013). Globalisation and societal culture: Redefining Schooling and school leadership in the Twenty-first century. *Copare*, 30(3): 303-312.
- Dubrin, A. J. (2007). Principles of Leadership. [n.p.]: South-Western Cengage Learning.
- \_\_\_\_\_. (2010). Principles of Leadership. [n.p.]: South-Western Cengage Learning.
- Guilford, J. P. (1967). The nature of human intelligence. New York: McGraw-Hill.
- Isaksen, S., G. & Dorval, K. B. & Treffinger, D. J. (2011). Creative Approaches to Problem Solving: A Framework for Innovation and Change. New York: Sage.
- Kaminker, J. P. (2011). The leadership factor. London, UK: Collier Macmillan.
- Kinicki, A., & Williams, B. (2006). Management a practical introduction (2<sup>nd</sup> ed.). New York: McGraw-Hill/Irwin.

- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2012). *The leadership challenge: How to make Extraordinary things happen in organizations*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Krames, J. A. (2010). *Jack Welch and th 4E's of leadership: How to put GE's Leadership formula to work in your organization*. New York: McGraw-Hill.
- Lautzenheiser, T. (2009). *The selection and development of effective student leaders*. Retrieved from [musicforall.org/programs/gn/downloads/selection.pdf](http://musicforall.org/programs/gn/downloads/selection.pdf).
- Locke, E. A. et al. (1991). *The essence of leadership: The four keys to leading Successfully*. New York : Lexington Books.
- Lumsden, G., & Lumsden, D. (2003). *Communicating with credibility and confidence diverse people. Diverse setting. (2<sup>nd</sup> ed.)*. Belmont, Cali.: Thomson/Wodsworth.
- National Aeronautics and Space Administration. (2014). *NASA's Leadership*. Retrieved from: [leadership.nasa.gov/Model/Overview.htm](http://leadership.nasa.gov/Model/Overview.htm).
- Northouse, P. G. (2010). *Leadership: Theory and Practice*. Los Angeles: Sage Pub.
- Oxstrand, B. (2009). *MEDIA LITERACY EDUCATIONA Discussion about Media Education In The Western Countries, Europe and Sweden*. Paper presented at the Nordmedia09 Conference in Karlstad University. Sweden.
- Perreault G., & Zellner L. (2012). *Social justice, competition and quality: 21<sup>st</sup> century leadership challenges*. United States of America. National Council of Professors of Educational Administration.
- Puccio, G. J., Murdock, M. C., & Mance, M. (2011). *Creative Leadership: Skill that drive Change*. Thousand Oaks: SAGE Pub.
- Putti. (1987). *Work values and organizational commitment: A study in the Asian context*. *Human Relations*. 4(2): 275-288.
- Reynolds, L. (1997). *The trust effect: Creating the high trust high performance organization*. London: Nicholas Brealey.
- Robbins, S. P. (2000). *Managing today*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Roger Gill. (2006). *Theory and practice of leadership*. London: Sage.
- Russell, R. F. (2001). *The role of values in servant leadership*. *Journal of Leadership & Organization Development*, 22(2), 76-83.
- Shively, C. H. (2011). *Grow Creativity!. Learning & Leading with Technology*, 38(7), 10-15.
- Sousa, D. (2003). *The Leadership brain: How to lead today's schools more effectively*. Thousand Oaks: Sage.

- Weidman D. (2002). Redefining leadership for the 21<sup>st</sup> century. *Journal of Business Strategy*, 23, 16-18.
- Wilmore, E. L. (2002). *Principal leadership: Applying the new educational leadership constituent council (ELCC) standards*. Thousand Oak, Calif.: Corwin Pr.
- Yulk, G. A. (2002). *Leadership in organizations*. (5<sup>th</sup> ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Zaccaro, S. J., & Banks, D. (2004). Leader visioning and adaptability: Bridging the gap Between research and practice on developing the ability to manage Change. *Human Resource management*, 43(4), 367-380.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาคผนวก ก

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวมข้อมูล

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

### เรื่อง ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษา คณะครุศาสตร์

#### มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

#### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม และเพื่อเปรียบเทียบทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ในแต่ละชั้นปี

2. แบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 สถานภาพของนักศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ประกอบด้วย เพศ สาขาวิชา และชั้นปีที่เรียน และตอนที่ 2 การสอบถามเกี่ยวกับทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ตามองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ คือ ทักษะการสื่อสาร (Communication skills) ทักษะความคิดสร้างสรรค์ (Creative skills) ทักษะวิสัยทัศน์ (Vision skills) และทักษะความร่วมมือ (Collaboration skills)

3. ขอความกรุณาท่านตอบแบบสอบถามชุดนี้ตามความเป็นจริงของท่าน และขอกรุณาตอบให้ครบถ้วนทุกข้อ คำตอบของท่านจะนำมาใช้เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น ไม่แสดงผลรายบุคคล และจะไม่มีการเผยแพร่ใดๆ ต่อตัวท่านหรือหน่วยงาน

คณะผู้วิจัยขอขอบคุณในความร่วมมือของท่านในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้เป็นอย่างดี ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ทางวิชาการเป็นอย่างยิ่ง

คณะผู้วิจัย

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

### ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของนักศึกษา

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  และเติมข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ  ชาย  หญิง
2. สาขาวิชา.....
3. ระดับชั้นปีที่เรียน.....

### ตอนที่ 2 ระดับพฤติกรรมทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21

โปรดอ่านข้อความเกี่ยวกับแบบสอบถามและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องด้านขวามือที่ตรงกับระดับความคิดเห็นหรือความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว (5 = มากที่สุด, 4 = มาก, 3 = ปานกลาง, 2 = น้อย, 1 = น้อยที่สุด)



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

| ข้อ   | ข้อความ  | ระดับพฤติกรรม |   |   |   |   |
|---|--|---------------|---|---|---|---|
|   |  | 5             | 4 | 3 | 2 | 1 |
| <b>ทักษะการสื่อสาร (Communication skills)</b>   |  |               |   |   |   |   |
| <b>รู้เท่าทันสื่อ (Media literacy)</b>          |  |               |   |   |   |   |
| 1   | มีความรู้ในการแยกแยะ จำแนกความแตกต่างระหว่างสื่อที่ควรรับและไม่ควรรับได้ |               |   |   |   |   |
| 2   | สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ เนื้อหาสาระและเจตนาของสื่อได้                 |               |   |   |   |   |
| 3   | มีอิสระในการตัดสินใจ และความรอบคอบในการวิเคราะห์สื่อ                     |               |   |   |   |   |
| 4   | มีความสามารถและความรอบคอบในการวิเคราะห์สื่อ                              |               |   |   |   |   |
| 5   | มีวิจารณญาณในการพิจารณาข้อมูลจากสื่อ                                     |               |   |   |   |   |
| <b>ทักษะด้านเทคโนโลยี (Technologies skills)</b> |  |               |   |   |   |   |
| 6   | มีความรู้ ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ                                |               |   |   |   |   |
| 7   | สามารถประยุกต์วิธีการ กระบวนการด้านเทคโนโลยีในการพัฒนา<br>งานของตนได้    |               |   |   |   |   |
| 8   | สามารถใช้เทคโนโลยีในการเข้าถึงข้อมูลและบันทึกข้อมูล                      |               |   |   |   |   |
| 9   | ใช้เทคโนโลยีในการแก้ไขปัญหาในการทำงาน                                    |               |   |   |   |   |
| 10  | สามารถประยุกต์เทคโนโลยีพัฒนาเครื่องมือ เพื่อให้งานมี<br>ประสิทธิภาพ      |               |   |   |   |   |
| <b>การนำเสนอ (Presentation)</b>                 |  |               |   |   |   |   |
| 11  | สามารถวางแผนและกำหนดวัตถุประสงค์ของการนำเสนอ                             |               |   |   |   |   |
| 12  | สามารถวิเคราะห์และปรับรูปแบบการนำเสนอให้สอดคล้องกับ<br>ผู้ฟัง            |               |   |   |   |   |
| 13  | มีการถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจในหลักการพูดและการใช้ภาษา                  |               |   |   |   |   |
| 14  | สามารถสร้างบรรยากาศที่ไม่น่าเบื่อใจและการมีส่วนร่วมของผู้ฟัง             |               |   |   |   |   |



| ข้อ   | ข้อความ   | ระดับพฤติกรรม |   |   |   |   |
|---|---|---------------|---|---|---|---|
|   |   | 5             | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 15  | มีหลักการเลือกใช้สื่อรูปแบบต่างๆ ให้เหมาะสมกับการนำเสนอ     |               |   |   |   |   |
| <b>ทักษะความคิดสร้างสรรค์ (Creative skills)</b> |   |               |   |   |   |   |
| <b>ความคิดริเริ่ม (Originality)</b>             |   |               |   |   |   |   |
| 16  | มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่                         |               |   |   |   |   |
| 17  | มีความเชื่อมั่นในตนเอง พร้อมเผชิญกับสถานการณ์ต่างๆ          |               |   |   |   |   |
| 18  | การกล้าตัดสินใจการสร้างสรรค์ผลงานใหม่                       |               |   |   |   |   |
| <b>ความท้าทาย (Challenge)</b>                   |   |               |   |   |   |   |
| 19  | มีความเชื่อมั่นต่อการทำงานที่มุ่งเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ |               |   |   |   |   |
| 20  | กล้าตัดสินใจในสถานะที่มีความเสี่ยงสูง                       |               |   |   |   |   |
| 21  | มีความพร้อมรับสิ่งใหม่ โดยไม่กลัวต่อความผิดพลาด             |               |   |   |   |   |
| 22  | มีเป้าหมายในการทำงานที่ยิ่งใหญ่                             |               |   |   |   |   |
| <b>ความยืดหยุ่น (Flexible)</b>                  |   |               |   |   |   |   |
| 23  | สามารถคิดหาคำตอบอย่างอิสระไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์            |               |   |   |   |   |
| 24  | สามารถปรับเปลี่ยนแผนการปฏิบัติงานตามความเหมาะสม             |               |   |   |   |   |
| 25  | สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ที่เปลี่ยนไป             |               |   |   |   |   |
| 26  | เปิดใจรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้อื่น              |               |   |   |   |   |
| <b>จินตนาการ (Imagining)</b>                    |   |               |   |   |   |   |
| 27  | มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ในการพัฒนางาน                        |               |   |   |   |   |
| 28  | มีความคิดไตร่ตรอง สุขุม รอบคอบในการปฏิบัติงาน               |               |   |   |   |   |

| ข้อ   | ข้อความ   | ระดับพฤติกรรม |   |   |   |   |
|---|---|---------------|---|---|---|---|
|   |   | 5             | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 29  | มีอารมณ์ขันเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน   |               |   |   |   |   |
| 30  | สร้างบรรยากาศการทำงานสนุกสนาน ไม่เครียดกับงาน   |               |   |   |   |   |
| 31  | มีสติปัญญาในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์  |               |   |   |   |   |
| <b>ทักษะวิสัยทัศน์ (Vision skills)</b>                |   |               |   |   |   |   |
| <b>การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating)</b>               |   |               |   |   |   |   |
| 32  | มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ด้วยวิธีทางใหม่                                  |               |   |   |   |   |
| 33  | เปิดโอกาสให้สมาชิกในกลุ่มมีส่วนร่วมอภิปราย กำหนดเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ของกลุ่มเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกัน |               |   |   |   |   |
| 34  | มองปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งท้าทาย เพื่อค้นหาวิธีการแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ                               |               |   |   |   |   |
| 35  | สร้างบรรยากาศในการสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ได้  |               |   |   |   |   |
| <b>การสื่อสารวิสัยทัศน์ (Communicating)</b>           |   |               |   |   |   |   |
| 36  | จัดระบบสื่อสารหลากหลายรูปแบบเพื่อให้เกิดการยอมรับในวิสัยทัศน์   |               |   |   |   |   |
| 37  | จัดกิจกรรมสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกเต็มใจปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์                                 |               |   |   |   |   |
| 38  | สร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติตามเกิดความเชื่อมั่นต่อวิสัยทัศน์   |               |   |   |   |   |
| 39  | ให้ทุกคนมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายและกิจกรรมที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์   |               |   |   |   |   |
| 40  | สร้างความเข้าใจและเห็นคุณค่าในวิสัยทัศน์  |               |   |   |   |   |
| <b>การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational motivation)</b> |   |               |   |   |   |   |
| 41  | สร้างความเชื่อมั่นว่าปัญหาทุกอย่างเป็นสิ่งท้าทายและสามารถบรรลุเป้าหมายได้                                   |               |   |   |   |   |
| 42  | สร้างแรงจูงใจให้สมาชิกมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน   |               |   |   |   |   |
| 43  | สนับสนุนส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายสูงสุดเป็นสำคัญ                                |               |   |   |   |   |

| ข้อ   | ข้อความ  | ระดับพฤติกรรม |   |   |   |   |
|---|--|---------------|---|---|---|---|
|   |  | 5             | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 44  | สร้างแรงจูงใจให้เกิดการทำงานเป็นทีม  |               |   |   |   |   |
| 45  | สร้างค่านิยมและปลูกฝังจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน                                     |               |   |   |   |   |
| <b>ทักษะความร่วมมือ (Collaborator skills)</b>       |  |               |   |   |   |   |
| <b>การมีส่วนร่วม (Participation)</b>                |  |               |   |   |   |   |
| 46  | สนับสนุนสมาชิกร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผนงาน                                       |               |   |   |   |   |
| 47  | ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลแบบมีส่วนร่วม  |               |   |   |   |   |
| 48  | นำผลการประเมินมาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนางาน   |               |   |   |   |   |
| 49  | ใช้หลักการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานที่โปร่งใส ตรวจสอบได้และให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น |               |   |   |   |   |
| <b>ความไว้วางใจ (Trust)</b>                         |  |               |   |   |   |   |
| 50  | สร้างความเชื่อมั่นในการบริหารงานและปฏิบัติตามข้อตกลงที่ให้ไว้อย่างเคร่งครัด            |               |   |   |   |   |
| 51  | มีความซื่อตรงต่อตนเองและหน้าที่  |               |   |   |   |   |
| 52  | มีหลักการปฏิบัติงานที่โปร่งใส ตรวจสอบได้   |               |   |   |   |   |
| 53  | มีความจริงใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยไม่หวังผลตอบแทน                                 |               |   |   |   |   |
| 54  | แสดงความรับผิดชอบ เมื่องานในหน้าที่ผิดพลาด   |               |   |   |   |   |
| <b>แก้ไขปัญหาคความขัดแย้ง (Conflict resolution)</b> |  |               |   |   |   |   |
| 55  | มีการวิเคราะห์ถึงสาเหตุปัญหาคความขัดแย้งในกลุ่ม  |               |   |   |   |   |
| 56  | ร่วมกันเลือกวิธีการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งของกลุ่มอย่างสร้างสรรค์                       |               |   |   |   |   |
| 57  | ใช้วิธีการประนีประนอมจากทุกฝ่ายโดยสันติวิธี เพื่อแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งที่เกิดขึ้น     |               |   |   |   |   |

| ข้อ | ข้อความ  | ระดับพฤติกรรม |   |   |   |   |
|-----|--|---------------|---|---|---|---|
|     |  | 5             | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 58  | ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าประสงค์และสร้างค่านิยมการทำงานร่วมกัน |               |   |   |   |   |
| 59  | สร้างสรรค์บรรยากาศในการทำงานร่วมกัน                                      |               |   |   |   |   |

ขอบคุณที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาคผนวก ข  
คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 7 ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับโครงสร้างของทฤษฎีของแบบสอบถามสำหรับ  
นักศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

| ข้อที่  | ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1 | ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2 | ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3 | IOC  |
|---|---------------------|---------------------|---------------------|------|
| <b>ทักษะการสื่อสาร (Communication skills)</b>   |                     |                     |                     |      |
| <b>รู้เท่าทันสื่อ (Media literacy)</b>          |                     |                     |                     |      |
| 1   | +1                  | +1                  | +1                  | 1.00 |
| 2   | +1                  | +1                  | +1                  | 1.00 |
| 3   | +1                  | +1                  | +1                  | 1.00 |
| 4   | +1                  | +1                  | +1                  | 1.00 |
| 5   | +1                  | +1                  | +1                  | 1.00 |
| <b>ทักษะด้านเทคโนโลยี (Technology skills)</b>   |                     |                     |                     |      |
| 6   | +1                  | +1                  | +1                  | 1.00 |
| 7   | +1                  | +1                  | +1                  | 1.00 |
| 8   | +1                  | +1                  | +1                  | 1.00 |
| 9   | +1                  | +1                  | +1                  | 1.00 |
| 10  | +1                  | +1                  | +1                  | 1.00 |
| <b>การนำเสนอ (Presentation)</b>                 |                     |                     |                     |      |
| 11  | +1                  | +1                  | +1                  | 1.00 |
| 12  | +1                  | +1                  | +1                  | 1.00 |
| 13  | +1                  | +1                  | +1                  | 1.00 |
| 14  | +1                  | +1                  | +1                  | 1.00 |
| 15  | +1                  | +1                  | +1                  | 1.00 |
| <b>ทักษะความคิดสร้างสรรค์ (Creative skills)</b> |                     |                     |                     |      |
| <b>ความคิดริเริ่ม (Originality)</b>             |                     |                     |                     |      |
| 16  | +1                  | +1                  | +1                  | 1.00 |
| 17  | +1                  | +1                  | +1                  | 1.00 |
| 18  | +1                  | +1                  | +1                  | 1.00 |
| <b>ความท้าทาย (Challenge)</b>                   |                     |                     |                     |      |
| 19  | +1                  | +1                  | +1                  | 1.00 |
| 20  | +1                  | +1                  | +1                  | 1.00 |
| 21  | +1                  | +1                  | +1                  | 1.00 |
| 22  | +1                  | +1                  | +1                  | 1.00 |
| <b>ความยืดหยุ่น (Flexible)</b>                  |                     |                     |                     |      |
| 23  | +1                  | +1                  | +1                  | 1.00 |
| 24  | +1                  | +1                  | +1                  | 1.00 |

| ข้อที่  | ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1 | ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2 | ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3 | IOC  |
|---|---------------------|---------------------|---------------------|------|
| <b>ความยืดหยุ่น (Flexible)</b>                        |                     |                     |                     |      |
| 25  | +1                  | +1                  | +1                  | 1.00 |
| 26  | +1                  | +1                  | +1                  | 1.00 |
| <b>จินตนาการ (Imagining)</b>                          |                     |                     |                     |      |
| 27  | +1                  | +1                  | +1                  | 1.00 |
| 28  | +1                  | +1                  | +1                  | 1.00 |
| 29  | +1                  | +1                  | +1                  | 1.00 |
| 30  | +1                  | +1                  | +1                  | 1.00 |
| 31  | +1                  | +1                  | +1                  | 1.00 |
| <b>ทักษะวิสัยทัศน์ (Vision skills)</b>                |                     |                     |                     |      |
| <b>การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating)</b>               |                     |                     |                     |      |
| 32  | +1                  | +1                  | +1                  | 1.00 |
| 33  | +1                  | +1                  | +1                  | 1.00 |
| 34  | +1                  | +1                  | +1                  | 1.00 |
| 35  | +1                  | +1                  | +1                  | 1.00 |
| <b>การสื่อสารวิสัยทัศน์ (Communicating)</b>           |                     |                     |                     |      |
| 36  | +1                  | +1                  | +1                  | 1.00 |
| 37  | +1                  | +1                  | +1                  | 1.00 |
| 38  | +1                  | +1                  | +1                  | 1.00 |
| 39  | +1                  | +1                  | +1                  | 1.00 |
| 40  | +1                  | +1                  | +1                  | 1.00 |
| <b>การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational motivation)</b> |                     |                     |                     |      |
| 41  | +1                  | +1                  | +1                  | 1.00 |
| 42  | +1                  | +1                  | +1                  | 1.00 |
| 43  | +1                  | +1                  | +1                  | 1.00 |
| 44  | +1                  | +1                  | +1                  | 1.00 |
| 45  | +1                  | +1                  | +1                  | 1.00 |
| <b>ทักษะความร่วมมือ (Collaborator skills)</b>         |                     |                     |                     |      |
| <b>การมีส่วนร่วม (Participation)</b>                  |                     |                     |                     |      |
| 46  | +1                  | +1                  | +1                  | 1.00 |
| 47  | +1                  | +1                  | +1                  | 1.00 |
| 48  | +1                  | +1                  | +1                  | 1.00 |
| 49  | +1                  | +1                  | +1                  | 1.00 |

| ข้อที่  | ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1 | ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2 | ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3 | IOC  |
|---|---------------------|---------------------|---------------------|------|
| <b>ความไว้วางใจ (Trust)</b>                         |                     |                     |                     |      |
| 50  | +1                  | +1                  | +1                  | 1.00 |
| 51  | +1                  | +1                  | +1                  | 1.00 |
| 52  | +1                  | +1                  | +1                  | 1.00 |
| 53  | +1                  | +1                  | +1                  | 1.00 |
| 54  | +1                  | +1                  | +1                  | 1.00 |
| <b>การแก้ปัญหาความขัดแย้ง (Conflict resolution)</b> |                     |                     |                     |      |
| 55  | +1                  | +1                  | +1                  | 1.00 |
| 56  | +1                  | +1                  | +1                  | 1.00 |
| 57  | +1                  | +1                  | +1                  | 1.00 |
| 58  | +1                  | +1                  | +1                  | 1.00 |
| 59  | +1                  | +1                  | +1                  | 1.00 |





ประวัติของผู้วิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

## ประวัติของผู้วิจัย

|                      |  |
|----------------------|--|
| ชื่อ                 | นางสาวรัตติกาล สารกอง  |
| ที่อยู่ปัจจุบัน      | มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ตำบลตลาด อำเภอเมือง<br>จังหวัดมหาสารคาม   |
| ตำแหน่งหน้าที่การงาน | อาจารย์ประจำสาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา  |
| สถานที่ทำงานปัจจุบัน | คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  |
| ระดับการศึกษา        | ปร.ด. วิจัย วัดผล และสถิติการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา<br>ศษ.ม. การวัดและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง<br>ป.บัณฑิต วิชาซีพครู สถาบันราชภัฏจันทรเกษม<br>ศษ.บ. การวัดและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช<br>วท.บ. วิทยาการคอมพิวเตอร์ สถาบันราชภัฏจันทรเกษม |

## ประวัติของผู้ร่วมวิจัย

|                      |   |
|----------------------|---|
| ชื่อ                 | นางบงกชรัตน์ ภูวนานา  |
| ที่อยู่ปัจจุบัน      | มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ตำบลตลาด อำเภอเมือง<br>จังหวัดมหาสารคาม                      |
| ตำแหน่งหน้าที่การงาน | อาจารย์ประจำสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย  |
| สถานที่ทำงานปัจจุบัน | คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม   |
| ระดับการศึกษา        | ศษ.ม. ปฐมวัยศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์<br>ศษ.บ. คหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ |

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY